



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

*TÉMA: "GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES
EN LA ADMINISTRACIÓN DEL COLEGIO
SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE LA CIUDAD
DE TULCÁNDURANTE EL AÑO 2010 - 2011"*

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

AUTOR:

ANDREA FERNANDA BENAVIDES PASPUEL

DIRECTOR:

DR.

ARTURO ALMEIDA

CENTRO UNIVERSITARIO TULCÁN
2012

CERTIFICACIÓN

Loja, 1 de octubre del 2011

Dr. Mgs.

Arturo Almeida

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

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

.....

Dr. Arturo Almeida, Mgs.´

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

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

f.....

Nombre: Andrea Benavides Paspuel

CI. 040143522-7

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Andrea Fernanda Benavides Paspuel, 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, 1 de octubre del 2011

AGRADECIMIENTO

Con la vibrante emoción de un espíritu que se despide al término de esta etapa de mi vida, quiero expresar mi sentimiento de gratitud y profundo reconocimiento a todas las personas que han contribuido para llegar al cumplimiento de las metas y objetivos trazados en este arduo camino.

Va mi agradecimiento profundo para el Director de Tesis el Señor Dr. Arturo Almeida; Personal Docente y Administrativo de mi querida Universidad Técnica Particular de Loja, de todo corazón le auguro éxitos y deseo que sigan formando profesionales orientados en el sendero de la sabiduría.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación sobre la “Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración del Colegio Sagrado Corazón de Jesús durante el año 2010 – 2011”, se lo dedico primero a Dios quién me ha guiado durante el sendero de esta carrera, empujándome a vencer obstáculos que se me han presentado en este caminar.

De manera especial también a mi esposo; que con su apoyo, amor y dedicación ha buscado mi superación, para que logre ser una buena profesional que aporte a la sociedad.

CERTIFICADO INSTITUCIONAL

Tulcán, 19 de septiembre del 2011

Yo, Hermana Inés Fustillos, Rectora del Colegio Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Tulcán, certifico que la Lic. Andrea Fernanda Benavides Paspuel, pidió autorización para realizar una investigación con el tema:

"GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL
COLEGIO SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DURANTE EL AÑO LECTIVO
2010 -2011"

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente



Hrna. Inés Fustillos

COLEGIO FISCOMISIONAL
"SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"
TULCÁN
RECTORADO

ÍNDICE DE CONTENIDOS	PÁGINAS
PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
ACTA DE SESIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
CERTIFICADO INSTITUCIONAL.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
RESUMEN.....	1
1.- INTRODUCCIÓN.....	2
2.- MARCO TEÓRICO.....	5
2.1.- La Gestión: Conceptos.....	5
2.1.1.- Conceptos.....	5
2.1.2.- Importancia.....	5
2.1.3.- Tipos de Gestión.....	7
2.2.- Liderazgo Educativo:	10
2.2.1.- Concepto.....	10
2.2.3.- Tipos de liderazgo.....	12
2.2.4.- Características del liderazgo.....	13
2.3.- Diferencia Entre Directivo Y Líder.....	14
2.4.- Los Valores Y La Educación.....	22
3.-METODOLOGÍA.....	30
3.1.- Participantes.....	30
3.2.- Materiales E Instrumentos.....	35
3.3.- Método Y Procedimiento.....	36
4.-RESULTADOS.....	40
4.1.-Diagnóstico.....	40
4.1.1.- Los instrumentos de gestión educativa en dónde se evidencia la gestión en el liderazgo y valores.....	40
4.1.1.1.- manual de organización.....	40
a.-Perfil del maestro Betlemita.....	45
b.-Fundamento Legal.....	50

c.- Fundamento Sociológico.....	51
d.- Fundamento Psicológico.....	52
e.- Fundamento Filosófico.....	52
f.- Fundamento Pedagógico.....	53
g.- Fundamento Epistemológico.....	54
h.- Fundamento Curricular.....	55
i.- Fundamento Axiológico.....	56
4.1.1.2.- Código De Ética.....	58
4.1.1.3.- Plan Estratégico.....	69
4.1.1.4.- Plan Operativo Anual (POA).....	69
4.1.1.4.- Proyecto Educativo Institucional (PEI).....	69
4.1.1.5.- Reglamento Interno.....	70
4.1.2.- La Estructura Organizativa De La Unidad Educativa.....	74
4.1.2.1.- Misión Y Visión.....	74
a.-Misión.....	74
b.-Visión.....	74
4.1.2.2.- El Organigrama.....	75
4.1.2.3.- Funciones Por Áreas Y Departamentos.....	76
4.1.2.4.- El Clima Escolar Y Convivencia Con Los Valores.....	77
4.1.2.5.- Dimensión Pedagógica Curricular Y Valores.....	77
4.1.2.6.- Dimensión Organizativa Operacional Y Valores.....	78
4.1.2.7.- Dimensión Administrativa Y Financiera Y Valores.....	79
4.1.2.8.- Dimensión Comunitaria Y Valores.....	79
4.1.3.- Análisis FODA.....	80
4.1.3.1.- Fortalezas Y Debilidades.....	80
4.1.3.2.- Oportunidades Y Amenazas.....	81
4.1.3.3.- Matriz FODA.....	81
4.2.- RESULTADOS.....	83
4.2.1.- De Los Directivos.....	84
4.2.2.- De Los Profesores.....	97
4.2.3.- De Los Estudiantes.....	100
4.2.4.- De Los Padres De Familia.....	102
4.2.5.- De La Entrevista A Los Directivos.....	103
4.2.6.- Matriz De Problemática.....	104

5.- DISCUSIÓN.....	105
6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.....	110
7.- PROPUESTA DE MEJORA.....	112
8.- BIBLIOGRAFÍA.....	118
9.- ANEXOS.....	119
TABLAS	
Tabla 1. Clasificación de los directivos y docentes por edad.....	30
Tabla 2. Clasificación de los directivos y docentes por sexo.....	31
Tabla 3. Clasificación de los directivos y docentes por título profesional.....	32
Tabla 4. Clasificación de los estudiantes por sexo y edad.....	33
Tabla 5. Clasificación de los estudiantes por especialidad.....	33
Tabla 6. Organización de los equipos de trabajo.....	84
Tabla 7. Aspectos tomados en cuenta para medir el tamaño de la organización.....	85
Tabla 8. Tareas de los miembros de la institución.....	86
Tabla 9. El clima de respeto y consenso de la toma de decisiones.....	87
Tabla 10. Delegación de la toma de decisiones.....	88
Tabla 11. Administración y liderazgo del centro educativo.....	89
Tabla 12. Habilidades de liderazgo requeridas.....	90
Tabla 13. Promoción de mejora.....	91
Tabla 14. Organismos que se integran a la institución.....	92
Tabla 15. Actividades de la junta de profesores.....	93
Tabla 16. Departamentos didácticos y sus acciones.....	94
Tabla 17. La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones.....	95
Tabla 18. Material de planificación educativa.....	96
Tabla 19. Resultado de la encuesta a docentes.....	97
Tabla 20. Resultados de la encuesta a los estudiantes.....	100
Tabla 21. Resultado de la encuesta a padres de familia.....	102
FIGURAS	
Fig. 3.1. Clasificación de los directivos y docentes por edad.....	30
Fig. 3.2. Clasificación de los directivos y docentes por sexo.....	31
Fig. 3.3. Clasificación de los directivos y docentes por título profesional.....	32
Fig. 3.4. Clasificación de los estudiantes por sexo y edad.....	33
Fig. 3.5. Clasificación de los estudiantes por especialidad.....	34
Fig. 4.1 Organigrama del Plantel.....	41
Fig. 4.2 Manual de Procedimiento Administrativo del Rector.....	43
Fig. 4.3 Manual de Procedimiento Administrativo del Vicerrector.....	44
Fig. 4.4 Perfil General del bachiller Bethlemita.....	47
Fig. 4.5 Modelo Pedagógico vivencial Bethlemita.....	49
Fig. 4.6 Infraestructura de la institución.....	56
Fig. 4.7 Datos de la Institución.....	62

Fig. 4.8 Compromiso de los estudiantes.....	62
Fig. 4.9 Compromisos de los profesores.....	63
Fig. 4.10 Compromisos de los directivos.....	64
Fig. 4.11 Compromisos de los padres de familia.....	65
Fig. 4.12 Compromisos del personal administrativo.....	66
Fig. 4.13 Relación entre profesor-alumno.....	66
Fig. 4.14 Relación entre estudiante-estudiante.....	67
Fig. 4.15 Relación entre profesor-profesor.....	67
Fig. 4.16 Relación entre profesor-autoridad.....	69
Fig. 6.1. Organización de los equipos de trabajo.....	84
Fig. 6.2. Aspectos tomados en cuenta para medir el tamaño de la organización.....	85
Fig. 6.3. Tareas de los miembros de la institución.....	86
Fig. 6.4. El clima de respeto y consenso de la toma de decisiones.....	87
Fig. 6.5. Delegación de la toma de decisiones.....	88
Fig.6.6. Administración y liderazgo del centro educativo.....	89
Fig. 6.7. Habilidades de liderazgo requeridas.....	90
Fig. 6.8. Promoción de mejora.....	91
Fig. 6.9. Organismos que se integran a la institución.....	92
Fig. 6.10. Actividades de la junta de profesores.....	93
Fig. 6.11. Departamentos didácticos y sus acciones.....	94
Fig. 6.12. La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones.....	95
Fig. 6.13. Material de planificación educativa.....	96
Fig. 6.14. Resultado de la encuesta a docentes.....	98
Fig.6.15. Resultados de la encuesta a los estudiantes.....	101
Fig. 6.16. Resultado de la encuesta a padres de familia.....	102

RESUMEN

En la presente investigación se elabora el tema de: **“Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración del Colegio Sagrado Corazón de Jesús durante el año 2010 – 2011”**, para elaborar la presente tesis se gestionó ante las autoridades del establecimiento para que se autorice realizar la investigación dentro de la misma, con lo que se ha alcanzado la colaboración de las Autoridades del Establecimiento como son: Hna. Rectora, Hna. Vicerrectora y cuatro profesores Jefes de distintas Áreas; así como también a 20 maestros de los sesenta con quienes cuenta el establecimiento, a 20 alumnos del tercer año de bachillerato y a 15 padres de familia. La recolección de datos se ha realizado mediante una investigación de campo comenzando con una entrevista a las autoridades, aplicando una encuesta a todos y cada uno de los participantes de la investigación, además aplicando una observación directa a las instalaciones del plantel para un mejor análisis Institucional y para la recopilación de documentos que acrediten el funcionamiento del establecimiento se ha realizado los tramites pertinentes.

Para verificar los hechos se ha realizado el análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas, encuestas y fichas de observación, lo cual ha permitido procesar la información, de lo que se ha llegado a concluir que la Institución cuenta con autoridades capacitadas en sus funciones, conclusión que se genera gracias al buen manejo que se da en esta institución por parte de las autoridades, ya que se ha podido constatar que cuentan con casi todos los documentos que acreditan el trabajo de las autoridades, de las áreas de trabajo y de cada uno de los maestros; pues cuentan con todas las planificaciones y las instalaciones se encuentran en orden y aseo, lo cual garantiza que las estudiantes puedan desarrollarse en un ambiente adecuado.

La preocupación de las autoridades por la capacitación de sus maestros se destaca en la Institución, lo que favorece al engrandecimiento y prestigio del plantel. Los maestros se sienten motivados y siempre están dispuestos a colaborar en todo lo que requiere el Colegio, pues manifiestan que la congregación de las Hermanas Betlemitas siempre les ayuda a solucionar cualquier inconveniente que se les atraviese, lo cual hace que se cree un ambiente de trabajo muy saludable dentro de la institución.

1. INTRODUCCIÓN

Durante el largo periodo de funcionamiento del Colegio Betlemita, se ha podido constatar que es una organización bien formada y organizada en cuanto al control de las autoridades, puesto que se encuentran al día en todas sus planificaciones, las cuales son guiadas y supervisadas por la Institución responsable como es la Dirección Provincial de Educación del Carchi, llevando toda su documentación en forma legal y de esta manera engrandeciendo al plantel en prestigio y calidad.

También se ha observado que en la Comunidad Betlemita, la Hermana General y Provincial siempre están pendientes del desenvolvimiento dentro de la Institución, en el cumplimiento de las funciones de las autoridades, y estas a la vez de los demás miembros que constituyen la Familia Betlemita, lo que hace que las autoridades mantengan un buen control.

La importancia de capacitar a los maestros por parte de las autoridades hace que la educación sea de calidad, pues se considera que los profesores son el pilar fuerte de la formación de los alumnos tanto para desarrollar sus destrezas y habilidades como también sus valores, de acuerdo a los cambios y avances tecnológicos, esto hace que los profesores estén en constantes capacitaciones para poder transmitir conocimientos acordes al tiempo en el que vivimos y así innovar la educación.

Después de haber mantenido una conversación con la Hermana rectora del establecimiento se ha notado que no ha existido ni el interés ni la preocupación debida para realizar una investigación a fondo sobre el desarrollo efectivo sobre dominio de gerencia y liderazgo, y luego de investigar se has descubierto que la mayoría mantiene un pensamiento errado entre gerencia, liderazgo y autoritarismo; por tal razón la Hermana rectora da apertura a todos quienes deseen realizar investigaciones que aporten al buen convivir comunitario.

El tema gerencia y liderazgo dentro de una Institución educativa es de vital importancia por cuanto como maestros se debe saber ser líderes para poder incentivar y crear en los alumnos fortalezas y motivación que les oriente a tener liderazgo en las actividades que realizan, y de importancia para las autoridades porque ellos son los que llevan el

control de una institución, de ellos depende el buen funcionamiento y la armonía que se debe mantener.

Es por esta razón que la presente investigación es esencial para este centro educativo, ya que se está buscando conocer si las autoridades están cumpliendo con su rol, es decir tienen a los maestros, alumnos y padres de familia conformes y de esta manera contribuir al mejoramiento académico y se pueda contrarrestar cualquier anomalía existente dentro del establecimiento.

Además esta investigación está orientada a ayudar a las autoridades a desempeñar sus funciones correctamente, a ir por el camino que deben ir como autoridades, a conocer las necesidades tanto de docentes, padres de familia como de estudiantes con respecto a las autoridades, y conocer que cosas y actitudes se deben cambiar para el desarrollo pleno del convivir Betlemita.

El estudio de la presente investigación, ayuda a identificar cual es un verdadero liderazgo institucional, como se debe llevar la institución educativa inculcando como maestros y autoridades buenos valores que encaminen a los alumnos a ser seres innovadores formados en valores y motivados a ser líderes, para que en el mañana puedan sobresalir ante la sociedad con sus saberes y formación, y más aun tomando en cuenta que la institución es religiosa en donde los valores es lo que más reina.

Para la obtención de información para la investigación, ha sido de gran ayuda la colaboración plena de todos y cada una de las autoridades institucionales, quienes dieron apertura y acceso para la realización de este proceso sin poner obstáculo alguno. Además no vacilaron en facilitar toda documentación necesaria para el desarrollo de la investigación y en prestar todo el tiempo posible para realizarla con la mayor veracidad para que sea la misma al finalizar de gran ayuda para mejorar y superar asperezas.

Los docentes, una vez habiendo realizado las indicaciones oportunas para llenar las encuestas, estuvieron prestos a colaborar, pues mencionaron que toda actividad que encamine al mejoramiento del plantel es bienvenida, que ellos siempre estarán prestos a ayudar este tipo de investigaciones una y otra vez, hasta tener buenos resultados y progresos, cabe destacar que como en toda institución, hay docentes que no están

dispuestos al cambio y no creen de gran importancia realizar este tipo de investigaciones, esto ha provocado un pequeño inconveniente pero se lo ha superado.

En cuanto a los recursos con los que se contó para desarrollar este trabajo de investigación, han guiado en la elaboración del proceso en forma ordenada, tanto el Proyecto de Grado I como el de Grado II, fueron complementarios, secuenciales y necesarios tomados como guía. Además de los recursos mencionados anteriormente, ha sido de gran ayuda la información obtenida de las diferentes fuentes bibliográficas que han complementado y aclarado las dudas que se tuvieron sobre diferentes conceptos.

Para llevar a cabo la presente investigación se ha propuesto los siguientes objetivos:

Investigar la gestión que se lleva a cabo en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús por parte de los directivos de la institución, luego de la investigación, realizar un análisis profundo sobre la gestión, liderazgo y valores existentes en la Institución para determinar si esto contribuye o no a elevar la calidad de educación dentro y fuera de ella.

Además es importante establecer y fortalecer el liderazgo en la toma de decisiones por parte de los directivos del plantel, para que mejoren su participación como autoridades dentro del mismo.

Se propuso analizar la documentación que tienen como guía y fundamentan el desempeño de la Institución, y constatar si las autoridades si siguen y mantienen al día los documentos que acrediten su desenvolvimiento.

El proceso investigativo no debe acabar, en lo posterior, es importante seguir realizando trabajos investigativos que vayan en beneficio de la comunidad Bethlemita y de las demás instituciones educativas y sus educandos.

El objetivo del presente trabajo es ayudar y concientizar a las autoridades en que deben mantener y desarrollar bien sus funciones como docentes, es decir mantengan claro lo que es gestión, liderazgo y valores dentro de una institución educativa y puedan aplicar haciendo uso de ellos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. La Gestión

2.1.1 Concepto: Gestionar es hacer diligencias para lograr un negocio. La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Para poder fundamentar la presente investigación es preciso identificar y precisar el concepto de Gestión, y para realizar este trabajo se ha realizado una investigación documental, destacando lo expresado por Aguerro (1990) que en su obra Planteamiento Educativo como Instrumento de Cambio, en donde manifiesta que: “El concepto de **gestión**, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia” (p.36). La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas.

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

2.1.2 Importancia de la Gestión: La gestión es una de las grandes preocupaciones que ocupa a los responsables de gerenciar el talento humano en las organizaciones, su inquietud por conocer los avances y contribuciones de cada uno de los funcionarios y la urgencia de intervenir en los procesos de mejoramiento continuo hace necesario comprender el impacto de implementar y desarrollar un adecuada Gestión del Desempeño.

Este tema no hace referencia únicamente a la evaluación de los desempeños obtenidos por el personal, involucra necesariamente una mirada a todas las acciones que realiza la organización para favorecer el cumplimiento de los resultados esperados.

En este sentido es preciso tener en cuenta que la gestión del desempeño comienza con el mismo proceso de selección, la identificación de los perfiles de las personas requeridas para los cargos, las acciones de formación y entrenamiento que se desarrollan, los factores motivacionales de cada una de las personas e incluso los elementos propios de la cultura empresarial que conllevan al compromiso y la motivación de las personas.

La gestión del desempeño abarca, entonces, un sinnúmero de elementos que permiten valorar la contribución de los funcionarios y verificar su impacto en los resultados corporativos esperados, igualmente es una herramienta que fortalece la necesidad de conocer los elementos que favorecen o dificultan la tarea que diariamente se desarrolla con los clientes.

Algunos elementos importantes que deben tenerse en cuenta al gerenciar un proceso de gestión del desempeño son:

Supuestos de las evaluaciones del desempeño. Es importante tener en cuenta el impacto que causa un proceso como estos en quienes se ven sometidos a entrevistas, cuestionarios y retroalimentación de su desempeño, las intenciones y el alcance con las cuales se programan y desarrollan los procesos de evaluación del desempeño no siempre coinciden con la interpretación que de ella se hacen. Estos supuestos deben ser aclarados y tener claridad de los propósitos e intervenciones que surgirán a partir de este proceso con el fin de evitar malos entendidos que lleven a crear resistencias innecesarias al momento de realizar las evaluaciones.

Características de las evaluaciones del desempeño. La historia ha mostrado que no todos los procesos de evaluación tienen las mismas características y los modelos que se utilizan varían y van desde los formatos pre diseñados hasta las hojas en blanco donde cada uno de los evaluados interpreta los

nuevos desafíos que debe afrontar para incrementar de modo significativo su desempeño. Es preciso encontrar entonces un modelo propio para la empresa que conserve los factores de calidad, confidencialidad y veracidad, de tal manera que se aborden aspectos que puedan ser intervenidos por la administración y que se conserven niveles de objetividad que permitan dar un alcance superior a la mera opinión.

2.1.3 Tipos de Gestión: a continuación se presenta algunos tipos de gestión:

Gestión Tecnológica: Es un proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.

Gestión Social: es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.

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

Gestión de Conocimiento: se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.

Gestión Ambiente: es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es la estrategia a través de la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.

Gestión Estratégica: Es un tema indispensable, ya que busca la manera adecuada de llegar a alcanzar algo.

Gestión Administrativo: es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.

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

Gestión Financiera: se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

Gestión Pública: no más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial.

Reflexión sobre la Gestión Educativa: A medida que han pasado los años, después de los inicios de la administración, el concepto ha ido cambiando poco a poco al igual que la orientación de la administración, así como es la administración científica o la dirigida a la motivación organizacional etc. Dentro de esos cambios de conceptualización esta el cambio de la palabra administración a la palabra gestión, llevando este término a la administración a un nivel diferente aunque podrían significar lo mismo la gestión es más activa ya que la gestión acciona al mismo tiempo que va organizando y planificando.

El concepto que creo que va más a acorde con la palabra es:

- Una capacidad para hacer interactuar todos los recursos de una institución de manera integrada, que busca la generación y manutención de recursos y procesos de una organización.
- Se puede decir entonces que la gestión es la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción.

Como todo en la vida, la gestión ha sido cambiante al igual los modelos de la gestión cada modelo nuevo fue creado para mejorar el modelo anterior lo cual es necesario para ir avanzando, la reformación es necesaria por eso

considero que se debe empezar a reformar todos sus sistemas en la gestión educativa, para salir del sistema primitivo en el que hemos estado, por tal razón hay muchos déficits en la educación de nuestros hijos(as), alumnos(as) etc. La gestión es una herramienta muy importante que nuestro ministerio de Educación puede hacer muy buen uso de ella es una necesidad el implementar cualquier modelo de gestión dependiendo de la necesidad, por ejemplo si se necesita mejorar los procesos se puede hacer una reingeniería, como hemos observado que se necesita una planificación estratégica, desarrollar una cadena de valor para ver si se han alcanzado las metas, poder controlar el modelo de calidad total. Lo importante es desarrollar algún método de gestión.

La gestión no es más que la capacidad para articular los recursos que se poseen para el logro de determinados objetivos; y ésta requiere, además, de la capacidad para generar el diálogo y el consenso de las cosas, teniendo habilidad para poder conseguir lo que se desea en bien de el alcance de un objetivo específico.

En el ámbito educativo el objeto de la gestión es la formación de personas (alumnos), y ello exige una clara comprensión de los derechos y la dignidad de las personas, un manejo conceptual adecuado, la participación de la comunidad, capacidades de organización, de planificación, de administración de recursos, liderazgo compartido, trabajo en equipo, autoridad horizontal y una conducta ética ante todo.

Se tiene diferentes modelos de gestión entre ellos están el normativo, prospectivo, estratégico, estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. Cada uno de ellos constituye una forma de respuesta a limitaciones o a situaciones restrictivas del entorno que presenta el modelo anterior.

Las buenas prácticas de gestión de la escuela se reflejan en los resultados de aprendizaje que a su vez son la expresión del buen desempeño docente y de un clima institucional saludable.

2.2.- Liderazgo Educativo

2.2.1 Concepto: El liderazgo es esencialmente la capacidad de conformar las actitudes y el comportamiento de otros, trátense de situaciones formales o informales. El liderazgo es el ejercicio del poder sobre una persona o un grupo, hacia el logro de objetivos organizacionales, en un proceso dentro de un marco situacional cambiante.

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

En el caso específico de la formación técnica y profesional, el liderazgo rebasa los límites de la escuela politécnica y va a la empresa, ya que se ejerce en el proceso pedagógico profesional, que incluye el proceso productivo de la empresa.

Por consiguiente, el liderazgo en la formación técnica y profesional se ejerce tanto por el director de la escuela politécnica como por el director de la entidad productiva, tanto por el profesor como por el instructor.

Este concepto se sustenta en los siguientes postulados: En principio, el líder es un conductor de grupo, un orientador y un dirigente de la dinámica grupal que coadyuva a conseguir con eficacia y certeza las metas y objetivos que se plantea un grupo.

El liderazgo, no consiste en la fuerza para someter a otros, ni mucho menos en una habilidad persuasiva. Se acerca más, el líder a un objeto de deseo. A una persona que inspira confianza en los otros gracias a una mentalidad clara con objetivos determinados. Que sabe transmitir sus ideas y hacer que los otros las asuman como propias. La seguridad, firma de un liderazgo, es el mayor atrayente.

Liderazgo es el ejercicio del poder sobre una persona o un grupo, hacia el logro de objetivos organizacionales, en un proceso dentro de un marco situacional cambiante, pues el líder es un conductor de grupo, un orientador y

un dirigente de la dinámica grupal que coadyuva a conseguir con eficacia y certeza las metas y objetivos que se plantea un grupo. En conclusión, un líder es una persona que ejerce control sobre un grupo determinado, sea por su sabiduría o por su carisma, lo cual hace que los demás crean en sus capacidades.

Para ampliar éste argumento de manera lógica todo lo concerniente al liderazgo educacional, Lapassade (1985), en su obra *Organizaciones e Instituciones* menciona: “El liderazgo es esencialmente la capacidad de conformar las actitudes y el comportamiento de otros, trátase de situaciones formales o informales” (p.65). El liderazgo es el ejercicio del poder sobre una persona o un grupo, hacia el logro de objetivos organizacionales, en un proceso dentro de un marco situacional cambiante.

Este concepto se sustenta en los siguientes postulados: En principio, el líder es un conductor de grupo, un orientador y un dirigente de la dinámica grupal que coadyuva a conseguir con eficacia y certeza las metas y objetivos que se plantea un grupo.

Luego del análisis detenido de lo argumentado por George Lapassade, se concreta con certeza que un líder es una persona que ejerce control sobre un grupo determinado, sea por su sabiduría o por su carisma, lo cual hace que los demás crean en sus capacidades.

En el ámbito educativo, es importante saber que un dirigente aparte de tener muchos conocimientos sobre manejo institucional debe tener carisma para que las personas que trabajan con él se sientan motivadas a escucharle y obedecerle en los casos que ameriten de su colaboración.

Así mismo Ortiz (1995) en su obra *Centros de Estudios Pedagógicos y Didácticos* menciona: “En los albores de la historia el concepto de autoridad estaba rodeado por un aura mágico – religiosa” (p.98).

El líder era concebido como un ser superior al resto de los miembros del grupo, con atributos especiales.

Un individuo al demostrar su superioridad ante la comunidad se convertía en el líder. Se consideraba que estos poderes o atributos especiales se transmitían biológicamente de padre a hijo o era un don de los dioses, es decir, nacían con ellos.

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

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

Liderazgo Democrático: Se caracteriza porque toda política queda a discusión y decisión del grupo, animado y apoyado por el líder, porque se gana perspectiva de actividad durante el período de discusión. Se esbozan los pasos generales hacia la meta de grupo y cuando se necesita consejo técnico, el líder sugiere dos o más procedimientos alternativos de dónde elegir; porque los miembros pueden trabajar con quien lo deseen, y se deja al grupo dividir las tareas y porque al elogiar o criticar, el líder es "objetivo" o "justo", y trata de ser un miembro regular del grupo en su espíritu, sin realizar demasiado trabajo.

Líder Socio-emocional: es quien posee la capacidad y los recursos necesarios para que los otros se sientan a gusto y satisfechos de pertenecer al grupo.

Líder de Opiniones: se caracteriza porque es el líder que en el grupo informal influye sobre las creencias y actitudes de otros.

El eterno dilema del líder es: cuándo comportarse según uno de estos estilos; cuándo ser bueno y cuando ser fuerte, es decir: en qué momento aplicar la mano dura y cuándo la mano blanda.

Se dice que existe varios tipos de líder de acuerdo a sus características, al líder que es caudillo, el que hace y sabe todo y el que se hace imprescindible se lo identifica con un pulpo, según sus características.

El líder que es activista; el que hace gestiones y trámites, papeles y juicios; el que se limita a hacer obras, pero no promueve organización; el que cuando sale, todo se viene abajo, se lo identifica líder araña.

El líder que no tiene vida; el que no se mueve; el que no convoca a reuniones; el que no hace nada por su grupo o comunidad, se lo considera como líder muerto, no se esfuerza le da todo igual.

El líder que es pasivo; el que no tiene iniciativa; el que trabaja sólo cuando el grupo le exige o lo cuestiona, es considerado líder tortuga.

El aprovechador; el que utiliza su cargo para fines económicos y políticos; el que trabaja sólo para figurar, es considerado el líder zorro.

El democrático; el que su cargo está al servicio de los demás; el que promueve la participación de todos; el que valora y respeta a su base; el que asume responsabilidades y da cuenta a los demás es el líder.

2.2.3 Características del Liderazgo Educativo: Hay aprendizajes que podemos denominar como mera instrucción, que son un conjunto de habilidades teóricas y técnicas que dotan al individuo de las herramientas básicas para desempeñarse en la vida competitiva, y otros aprendizajes que podemos denominar cultura, que hacen crecer la conciencia y esculpir integralmente al ser humano.

El líder/lideresa pedagógico/a, en sentido estricto, no puede "enseñar" a otros -sobre todo a formarse culturalmente- como se le podría enseñar a alguien a rellenar un formulario.

Con un simple discurso o sermón, rara vez convence a alguien para que cambie sus paradigmas. La destreza de este tipo de líder pedagógico, reside en la capacidad de convencer a las y los educandos a que realicen la experiencia por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo viviente de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo para elevarse por encima de niveles rastroeros hasta grandes alturas mentales y espirituales.

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante.

El liderazgo educativo supone romper con el esquema de las verdades "petrificadas". Para ello se pondría a los estudiantes en situación de tener que enfrentarse con paradojas, con posiciones filosóficas antagónicas y con las repercusiones que se derivan de sus propias creencias y comportamientos.

2.3.- Diferencias entre Directivo y Líder

El tema de estudio amerita una verdadera diferenciación entre la terminología que comúnmente se emplea para nuestra actividad educativa y la que se utiliza frecuentemente en la expresión común. S. Robbins (1996) en su obra *El Comportamiento Organizacional* manifiesta: "Es importante distinguir al dirigente del que ejerce un liderazgo" (p.42). La condición de dirigente tiene que ver más con la legalidad estatutaria, y con el procedimiento formal de designación, en tanto que el liderazgo se sustenta en la legitimidad de un mandato que se asume; además: El líder se inspira en la convicción o en la entrega emocionada de sus seguidores; en tanto que el dirigente confía en la disciplina de los colaboradores y en la solidez de la organización.

En muchas ocasiones se confunde el significado de la palabra directivo y líder, es por esta razón que se debe hacer una diferenciación para que se aclare el panorama y no exista complicación al momento de comunicar nuestras ideas; de acuerdo a Bennis (1985), en su obra *Líderes El Arte de Mandar*, nos manifiesta lo

siguiente: “Radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio – subordinación” (p.54). La autoridad del líder proviene siempre de aquellos con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores.

Es autoridad moral. La autoridad del directivo proviene de los niveles superiores en la organización, en relación con el nivel que ocupa. Es autoridad oficial.

Para ser un buen directivo se debe tener ciertas cualidades, a criterio personal se piensa que un buen directivo debe reunir una serie de características para poder realizar un trabajo adecuado y acorde con la proyección deseada en la institución o empresa que dirija.

La lista de valores que deben adornar a un buen directivo puede ser muy larga, pero si partimos de la base que una institución o empresa es estrategia, maniobra y personas, las dos cualidades más importantes son:

Saber interpretar la realidad y traducirla a acciones concretas de la institución o la empresa. La realidad es compleja, desordenada y contradictoria. Toda esta información se debe saber recoger y ordenar.

Se debe subrayar, además, que el atributo diferenciador en el líder, o sea, su autoridad, proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre éste y los miembros de la agrupación. La condición de líder de un determinado individuo dentro de un colectivo descansa en la autoridad moral o real que éste ostenta ante el grupo. Por tanto, no tendría sentido pensar que tal atributo puede ser adjudicado desde fuera o auto adjudicado. Si los miembros del grupo vinieran obligados, de alguna forma, a aceptar la autoridad, no estaríamos hablando de líder.

Relacionarse positivamente con los empleados para sacar lo mejor de los que trabajan con nosotros es una buena estrategia, pero debemos tomar en cuenta que la orden gratuita y el miedo son la peor arma. Entender a la gente, ponerse en su lugar, ayudarles a buscar soluciones y exigirles la puesta en marcha de soluciones, son la mejor manera de relacionarse con los trabajadores. Hay que ayudar y exigir, pero no exigir sin ayudar.

El directivo que piensa que la culpa de todo lo que pasa es sólo de los demás, y no tiene identificado los motivos por los que las cosas no pasan como él desearía, es que seguramente no está haciendo bien su trabajo.

El directivo no debe olvidar propiciar un buen ambiente de trabajo, esta es una tarea importante. Tiene el deber de conocer todos los problemas que puedan afectar a sus empleados y ayudarles en todo.

Del análisis detenido se observa que no existe una gran diferencia entre Director y Líder, siempre y cuando tengamos la capacidad de actuar como un verdadero Director con todos los subordinados que se tiene sin hacerlos de menso; el primer paso para ser un Líder es aprender a Dirigir o sea aprender a ser primero un Director y hacerse conocer en forma positiva de los demás.

Por ende, se puede afirmar que el concepto de líder siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre una persona y otras, caracterizado por la existencia de una ascendencia más o menos estable del líder sobre esas personas y la cual resulta mayor que la que posee cualquier otro miembro del grupo sobre éste.

Se debe subrayar, además, que el atributo diferenciador en el líder, o sea, su autoridad, proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre éste y los miembros de la agrupación. La condición de líder de un determinado individuo dentro de un colectivo descansa en la autoridad moral o real que éste ostenta ante el grupo. Por tanto, no tendría sentido pensar que tal atributo puede ser adjudicado desde fuera o auto adjudicado. Si los miembros del grupo vinieran obligados, de alguna forma, a aceptar la autoridad, no estaríamos hablando de líder.

Una cultura directiva enfatiza la racionalidad y el control. Tanto si sus energías se dirigen hacia los objetivos como si se dirigen hacia los recursos, las estructuras de la organización o las personas, la función del directivo es solucionar los problemas.

El directivo pregunta: “¿qué problemas hay que resolver y cuál es el mejor modo de obtener resultados de forma que las personas sigan contribuyendo a esta

organización?". Desde esta perspectiva, el liderazgo es tan solo un esfuerzo práctico para dirigir los negocios. Para llevar a cabo esta tarea con éxito, un directivo exige que muchas personas trabajen de forma eficiente en diferentes niveles de status y responsabilidad

No se precisa ser un genio ni un héroe para ser un directivo, sino más bien perseverancia, tenacidad, trabajo duro, inteligencia, capacidad analítica y, quizá lo más importante de todo, tolerancia y buena voluntad.

Sin embargo, otra concepción del liderazgo atribuye casi creencias místicas a lo que es un líder. Durante años, las personas han debatido sobre si el líder nace o se hace. La respuesta es que hay las dos cosas. Hay muchos estilos personales de líderes, algunos son introvertidos y analíticos, otros proclaman sus ideas desde las cimas de las montañas.

La misma importancia tiene el hecho de que diferentes situaciones requieren diferentes tipos de liderazgo. En cualquier caso, casi todos los líderes eficaces se parecen en un rasgo esencial: todos muestran un elevado grado de lo que ha denominado Daniel Goleman "inteligencia emocional".

No es que el coeficiente intelectual y las cualidades técnicas sean irrelevantes. Una persona puede contar con la mayor formación del mundo, con una mente incisiva y analítica y con un suministro inacabable de ideas inteligentes, pero aun así no se convertiría en un gran líder.

Tomando en cuenta todos estos argumentos, he llegado a la conclusión de que directivo y líder no son lo mismo; los líderes son personas que nacen o se hacen según el caso, su esfuerzo y su ánimo de sobresalir; además el líder tiene el carisma suficiente para que las personas obedezcan sin dudar, pues infunde confianza e irradia amistad; es por esto tiene seguidores voluntarios.

El directivo es la persona que tiene en su poder la capacidad de mandar y de dirigir una organización, no siempre un directivo puede ser un líder, ya que muchas veces llega a ejercer cargos de mando no porque lo elija una mayoría, sino porque ha ganado un concurso. Es por esto que él directivo debe

aprovechar cualquier oportunidad para ganarse a sus subordinados y convertirse en líder; si no tiene la entereza necesaria para dirigir, el momento que se equivoque va causar el desprecio de sus colegas y subordinados.

Para llegar al éxito se debe combinar el liderazgo con la dirección, esto sobre todo se lo puede conseguir teniendo una visión frontal de lo que son los valores de la amistad, solidaridad y camaradería; un verdadero líder-directivo no se envanece por el poder, sino que lo asimila y lo lleva con altruismo.

En cambio Abraham Zaleznik (2004), en su obra *¿Directivos y Líderes son Diferentes?*, manifiesta que: “Una cultura directiva enfatiza la racionalidad y el control” (p.13). Tanto si sus energías se dirigen hacia los objetivos como si se dirigen hacia los recursos, las estructuras de la organización o las personas, la función del directivo es solucionar los problemas.

El directivo pregunta: “¿qué problemas hay que resolver y cuál es el mejor modo de obtener resultados de forma que las personas sigan contribuyendo a esta organización?”. Desde esta perspectiva, el liderazgo es tan solo un esfuerzo práctico para dirigir los negocios. Para llevar a cabo esta tarea con éxito, un directivo exige que muchas personas trabajen de forma eficiente en diferentes niveles de status y responsabilidad

No se precisa ser un genio ni un héroe para ser un directivo, sino más bien perseverancia, tenacidad, trabajo duro, inteligencia, capacidad analítica y, quizá lo más importante de todo, tolerancia y buena voluntad.

Destrezas importantes de un líder

El hombre crece, aprende y tiene experiencia. De sus experiencias surgen ciertas guías generales de conducta que tienden a dar direcciones determinadas a la vida y pueden ser llamados valores, los cuales son un rasgo común que posee todo líder, Rafael Recasens (1991) en su obra *El Liderazgo*, características fundamentales del conductor de hombres argumenta que: “los valores son parte de la vida del hombre, en donde se aplican circunstancias muy complejas” pues da a entender que los valores abarcan mucho más que los simples extremos de la

verdad y la mentira, el bien y el mal, la justicia o la injusticia, la corrección o la incorrección.

Con este preámbulo debemos saber que en relación a ellos el líder orienta y ejecuta sus actos; por lo que dentro de los valores que debe desarrollar un líder está la prudencia, la justicia, la fortaleza y la templanza.

Este enfoque permite explicar de manera coherente que las llamadas cualidades diferenciadoras del líder, cuyo carácter esencial radica no en su exclusividad, sino en su grado de desarrollo, son adquiridas en el proceso de interiorización de las normas de conducta, proceso que no puede ser encontrado fuera de su socialización, en el grupo familiar, escolar y laboral, por ello se ha concretado lo siguiente:

Cualidades del líder:

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

Requisitos del líder:

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

Conocimientos del líder:

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

Habilidades del líder:

- Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.
- Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
- Habilidad para confiar en otros, aun si el riesgo es grande.
- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

Perfil de líder educacional

Los líderes no nacen hechos ya líderes, "se hacen ", a lo largo de su experiencia diaria y a la supervivencia de diferentes maneras, la forma por la cual no podemos convertir en líderes, es aprendiendo sobre la vida, con todos sus pros y sus contras, el liderazgo se aprende a través de todas las conexiones de la vida y a través de la vida de cada uno y las experiencias laborales.

La fuerza del cambio no está en las tecnologías ni en las recetas de liderazgo, sino en el carácter y en la postura que tenemos en el vivir.

Un líder influye en el comportamiento de los demás y eso nos convierte en figuras de modelaje, ejemplo para nuestros estudiantes, lo cual implica que lo más importante en un líder es que haya una congruencia entre lo que dice y lo que hace”.

Del mismo modo, es importante para el docente interrogarse acerca del rol que cumple en la institución, determinando el nivel de conciencia y conocimiento de las expectativas de vida y felicidad de cada uno, y generando, finalmente, un grado mayor de compromiso con los beneficiarios de la organización educativa.

Sabemos que los líderes educativos son los directores y maestros en nuestro sistema educativo, donde día a día forman nuevos líderes. Cada uno tiene su función dentro del núcleo escolar. El maestro como líder educativo es un facilitador en el salón de clase y crea un clima o atmósfera de participación que permite que los estudiantes vayan más allá del simple conocimiento académico. En cambio, el director es el que dirige y guía los componentes de la escuela hacia la misión y visión del sistema educativo para hacer cumplir las metas de dicha escuela.

Si el líder educativo no practica la motivación en su escenario de trabajo, tendrá un grupo de personas con poco interés hacia las metas y desmotivados hacia el trabajo, pues la motivación es una fuerza interna que nos mueve. Todo ser humano tiene esa fuerza interna, unos la utilizan para su beneficio y otros la comparten con el prójimo. Uno puede impactar positivamente a las personas con

sus palabras y conducta. El líder tiene que hacer sentir a otras personas valoradas y mostrar interés por los problemas que afectan a su personal en la organización. Por lo tanto, el director tiene la tarea de encaminar hacia la meta a su personal, igual el maestro tiene la responsabilidad de guiar a sus estudiantes para que alcancen la excelencia educativa dentro de su núcleo escolar.

La pertinencia y relevancia del estudio se justifica en las razones valiosas que tiene el tema para ser desarrollado como; observar los efectos que tiene el fortalecimiento del liderazgo en la gestión educativa, logrando explicar rendimiento académico del alumno

En la investigación, reconocemos la importancia que siempre ha tenido la labor del director en toda institución educativa, al poner en práctica el liderazgo en base a un tipo de estilo directivo, éste influye directamente en todos los miembros de la institución determinado a través de los indicadores de gestión eficaz en especial en los estudiantes, brindando igual oportunidad para que logren alto promedio en su rendimiento académico en la institución educativa.

2.4.- Los Valores y la Educación

Observando la importancia de los valores en un líder, que no necesariamente puede ser un líder educativo; por lo que es fundamental analizar lo imprescindible de éstos elementos en la vida cotidiana, sobre todo en el ámbito educativo; para realizar ésta tarea se acudió a lo expuesto por Suances (1976), en su obra Principios de una Ética Personalista; he tomado lo referente a los valores: “Los valores no existen sin el hombre, que con ellos está en disposición de dar significado a la propia existencia” (p.123). El centro o el "lugar" de los valores es el hombre concreto que existe con los demás en el mundo para realizar su propia existencia

Las cosas adquieren valor en la medida en que se insertan en este proceso de humanización del hombre.

Los valores dentro de la educación son muy indispensables, los cuales como instituciones educativas se deben inculcar a diario para que no se pierdan y ser

siempre buenas personas, caracterizadas por sus valores y comportamiento, por lo que a continuación mencionaremos temas relevantes en este tema:

Hombre: Es un ser creado por Dios “a su imagen y semejanza”, situado espacio temporalmente, en proceso de personalización y con una vocación histórico trascendente.

Educación: Es un proceso que involucra la totalidad del hombre, en el cual él es el centro, el sujeto y a la vez el objeto de la acción educativa.

Educador: Es la persona que humaniza al hombre mediante su entrega, y contribuye al desarrollo de una sociedad más justa.

Esta misión requiere: Mística, dotes especiales, preparación, técnica- científica y una constante apertura a la renovación.

Solidaridad: Actitud que define como el sentimiento del individuo que se considera parte integrante y responsable de una comunidad humana .

Política: Es el arte y la ciencia que ayudan a obtener y manejar el poder supremo de una sociedad civil o estado para que alcancen el bien común.

Justicia: Valor consistente en dar a cada uno lo que le corresponde o necesita.

Evangelizar: Es misión específica de la iglesia. Es el anuncio claro y explícito de la Buena Nueva a todos los ambientes de la humanidad y, con su Influjo transformar desde dentro y renovar a todo el hombre.

Valor: Es aquello que da sentido a la vida, por lo cual vale la pena vivir actuar; es una realización espiritual de carácter permanente. Se sitúa en el orden ideal.

Servicio: Actitud que se manifiesta en el deseo de remediar del desorden social, cuya causa radical se encuentra en el egoísmo humano.

Cambio: Valor que se define como la riqueza que encierra una visión clara, de la necesidad de acomodación y de intervención racional, en la dinámica de la historia.

Comunidad: Valor consistente, en la perfección que significa en sentirse parte integrante de un conglomerado de obligaciones y beneficios.

Las cosas adquieren valor en la medida en que se insertan en este proceso de humanización del hombre.

Esta condición del encuentro con los valores reclama una actitud educativa en la que de nuevo hay que reconocer el lugar central del hombre en la constelación de los valores, reconocimiento que nos conduce de inmediato a la esfera de la libertad humana.

Por otro lado L. Raths (1976), en su obra *El Sentido de los Valores y la Enseñanza. Como Emplear los Valores en el Salón de Clase*, manifiesta: “La educación en y para la libertad, eje de la educación en los valores” (p.25).

La perspectiva que se abre a partir de aquí es inmensa: actuar humanamente no supone sólo llegar a juzgar que un valor es valioso; supone también —con palabras de Dondeyne— ponerse al servicio de ese valor promoviéndolo para mí y para los demás por medio de gestos concretos y eficaces, dándole así al mismo tiempo un sentido a la vida y haciendo propio este sentido”.

Los valores y su significado

Aun cuando el tema de los valores es considerado relativamente reciente en filosofía, los valores están presentes desde los inicios de la humanidad. Para el ser humano siempre han existido cosas valiosas: el bien, la verdad, la belleza, la felicidad, la virtud. Sin embargo, el criterio para darles valor ha variado a través de los tiempos. Se puede valorar de acuerdo con criterios estéticos, esquemas sociales, costumbres, principios éticos o, en otros términos, por el costo, la utilidad, el bienestar, el placer, el prestigio.

Los valores son producto de cambios y transformaciones a lo largo de la historia. Surgen con un especial significado y cambian o desaparecen en las distintas épocas. Por ejemplo, la virtud y la felicidad son valores; pero no podríamos enseñar a las personas del mundo actual a ser virtuosas según la concepción que tuvieron los griegos de la antigüedad. Es precisamente el significado social que se

atribuye a los valores uno de los factores que influye para diferenciar los valores tradicionales, aquellos que guiaron a la sociedad en el pasado, generalmente referidos a costumbres culturales o principios religiosos, y los valores modernos, los que comparten las personas de la sociedad actual.

¿Qué se entiende por valor?

Este concepto abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías. En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad (Vásquez, 1999, p. 3). Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.

La visión subjetivista considera que los valores no son reales, no valen en sí mismos, sino que son las personas quienes les otorgan un determinado valor, dependiendo del agrado o desagrado que producen. Desde esta perspectiva, los valores son subjetivos, dependen de la impresión personal del ser humano. La escuela neokantiana afirma que el valor es, ante todo, una idea. Se diferencia lo que es valioso de lo que no lo es dependiendo de las ideas o conceptos generales que comparten las personas. Algunos autores indican que "los valores no son el producto de la razón"; no tienen su origen y su fundamento en lo que nos muestran los sentidos; por lo tanto, no son concretos, no se encuentran en el mundo sensible y objetivo. Es en el pensamiento y en la mente donde los valores se aprehenden, cobran forma y significado. La escuela fenomenológica, desde una perspectiva idealista, considera que los valores son ideales y objetivos; valen independientemente de las cosas y de las estimaciones de las personas. Así, aunque todos seamos injustos, la justicia sigue teniendo valor. En cambio, los

realistas afirman que los valores son reales; valores y bienes son una misma cosa. Todos los seres tienen su propio valor.

En síntesis, las diversas posturas conducen a inferir dos teorías básicas acerca de los valores dependiendo de la postura del objetivismo o del subjetivismo axiológico.

Algunos valores más destacados

Decencia. El valor que nos recuerda la importancia de vivir y comportarse dignamente en todo lugar.

Pulcritud. El vivir el valor de la pulcritud nos abre las puertas, nos permite ser más ordenados y brinda en quienes nos rodean una sensación de bienestar, pero sobre todo, de buen ejemplo.

Puntualidad. El valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado.

Coherencia. Es el valor que nos hace ser personas de una pieza, actuando siempre de acuerdo a nuestros principios.

La sana diversión. La importancia de buscar actividades recreativas que nos permitan seguir creciendo en los valores humanos.

Docilidad. Es el valor que nos hace conscientes de la necesidad de recibir dirección y ayuda en todos los aspectos de nuestra vida.

Sensibilidad. Es el valor que nos hace despertar hacia la realidad, descubriendo todo aquello que afecta en mayor o menor grado al desarrollo personal, familiar y social.

Crítica constructiva. Hacer una crítica constructiva para ayudar a los demás es una actitud madura, responsable y llena de respeto por nuestros semejantes.

Comunicación. Una buena comunicación puede hacer la diferencia entre una vida feliz o una vida llena de problemas.

Compasión. La compasión se enfoca en descubrir a las personas, sus necesidades y padecimientos, con una actitud permanente de servicio.

Orden. A todos nos agrada encontrar las cosas en su lugar, pero lo más importante es el orden interior y es el que más impacta a la vida.

Servicio. Brindar ayuda de manera espontánea en los detalles más pequeños, habla de nuestro alto sentido de colaboración para hacer la vida más ligera a los demás.

Voluntad. La voluntad nos hace realizar cosas por encima de las dificultades, los contratiempos y el estado de ánimo.

Serenidad. Este valor nos enseña a conservar la calma en medio de nuestras ocupaciones y problemas, mostrándonos cordiales y amables con los demás.

Paciencia. Si nuestra época pudiera tener un nombre se llamaría prisa, por tal razón se debe tener calma para realizar las cosas.

Experiencia. ¡Qué personalidad tan fuerte y atractiva presenta la experiencia! Parece tan lejano el día en el que seamos maduros y más prudentes. Es el aprendizaje de la vida...

Sencillez. Una personalidad sencilla a veces puede pasar inicialmente desapercibida, pero su fortaleza interior y su encanto es mucho más profundo y perdurable.

Amistad. Los elementos que forjan amistades para toda la vida.

Respeto y Tolerancia. La base para convivir en sociedad. ¿Cómo afrontar las diferencias de ideas, costumbres y creencias que vemos en la sociedad?

Alegría. Toda persona es capaz de irradiar desde su interior la alegría, y su fuente más común, más profunda y más grande es el amor.

Autenticidad. Las experiencias, el conocimiento y la lucha por concretar propósitos de mejora, hacen que con el tiempo se vaya conformando una personalidad propia.

Gratitud. De personas bien nacidas es ser agradecidas.

Sinceridad. Es un valor que debemos vivir para tener amigos, para ser dignos de confianza.

Generosidad. Dar y darse. El valor que nos hace mejorar como personas.

Felicidad. El ser feliz no es un estado de ánimo, es una actitud constante...

Honestidad. La honestidad es una de las cualidades que nos gustaría encontrar en las personas o mejor aún, que nos gustaría poseer.

Solidaridad. Un valor que nos ayuda a ser una mejor sociedad y que no solamente debe vivirse en casos de desastre y emergencia.

Fidelidad. Vivir la fidelidad se traduce en la alegría de compartir con alguien la propia vida, procurando la felicidad y la mejora personal de la pareja.

Sociabilidad. Este valor es el camino para mejorar la capacidad de comunicación y de adaptación en los ambientes más diversos.

Prudencia. Adelantarse a las circunstancias, tomar mejores decisiones, conservar la compostura y el trato amable en todo momento, forjan una personalidad decidida, emprendedora y comprensiva.

Autodominio. Formar un carácter capaz de dominar la comodidad y los impulsos propios de su forma de ser para hacer la vida más amable a los demás.

Objetividad. La Objetividad es el valor de ver el mundo como es, y no como queremos que sea.

Ecología. El valor que encuentra en la protección del medio ambiente una forma de servir a los demás.

Sacrificio. Es posible hacer un esfuerzo extra para alcanzar una meta.

Consejo. Una palabra acertada y expresada en el momento justo, logrará un cambio favorable en la vida de quienes nos rodean.

Optimismo. Forjar un modo de ser entusiasta, dinámico, emprendedor y con los pies sobre la tierra, son algunas de las cualidades que distinguen a la persona optimista.

Amor. Todos lo necesitamos, todos podemos darlo. Sin él nuestra vida pierde sentido.

Liderazgo. Todo líder tiene el compromiso y la obligación de velar por la superación personal, profesional y espiritual de quienes lo rodean. Es una responsabilidad que como personas debemos asumir.

Responsabilidad. Todos comprendemos la irresponsabilidad cuando alguien no cumple lo que promete.

Bondad. La bondad perfecciona a la persona porque sabe dar y darse sin temor a verse defraudado, transmitiendo aliento y entusiasmo a quienes lo rodean.

Lealtad. Conoce este valor sin el cual nos quedamos solos y que debemos vivir nosotros antes que nadie.

El valor de la familia. El valor nace y se desarrolla cuando cada uno de sus miembros asume con responsabilidad y alegría el papel que le ha tocado desempeñar en la familia.

3. METODOLOGÍA

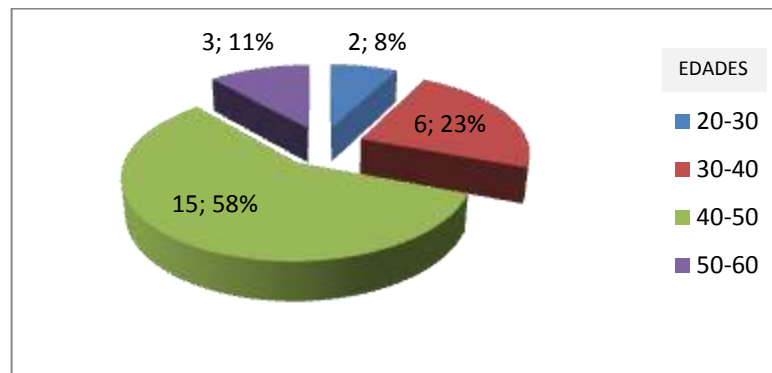
3.1.- Participantes

Para la presente investigación se ha encuestado a 6 directivos: la Rectora, Vicerrectora y 4 Jefes de distintas Áreas, a 20 docentes, quienes ayudaron a contestar la encuesta en forma gustosa.

TABLA N° 1

CLASIFICACIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES POR EDAD		
EDAD	#	%
20-30	2	7.7
30-40	6	23
40-50	15	57.7
50-60	3	11.6
TOTAL DIRECTIVOS Y DOCENTES ENCUESTADOS	26	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
Tabla 1. Clasificación de los directivos y docentes por edad



Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
Fig. 3.1. Clasificación de los directivos y docentes por edad

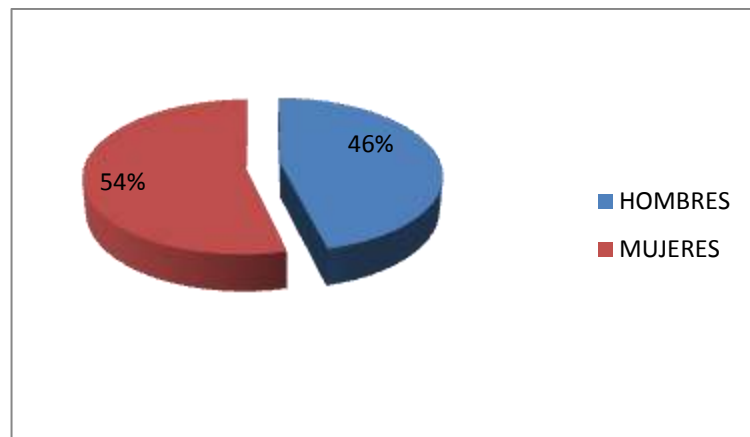
Análisis.- Los participantes tanto directivos como docentes en su mayoría oscilan entre las edades de 40 a 50 años, pues para la presente investigación se ha tomado en cuenta a participantes entre estas edades en su mayoría porque ellos tienen mayor conocimiento sobre la importancia del liderazgo y valores dentro de una institución, pero se destaca que todos los participantes encuestados conocen muy bien el tema y su importancia y se encuentran agradecidos de que se preocupen por este tipo de investigaciones para conocer los resultados y tomar en cuenta para su mejoramiento.

Para la investigación se ha contado con la ayuda de profesores hombres y mujeres; participaron doce hombres que equivale al 46.1% de la muestra entre autoridades y docentes y catorce mujeres que equivale al 53.9%.

TABLA Nº 2

CLASIFICACIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES POR SEXO				
EDAD	HOMBRES		MUJERES	
	F	%	f	%
20-30	0	0	2	7.7
30-40	3	11.5	3	11.5
40-50	9	34.6	6	23.2
50-60	0	0	3	11.5
TOTAL	12	46.1%	14	53.9%
TOTAL DIRECTIVOS Y DOCENTES			26 equivalentes al 100%	

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
Tabla 2. Clasificación de los directivos y docentes por sexo



Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
Fig. 3.2. Clasificación de los directivos y docentes por sexo

Análisis.- La investigación en cuanto a género se la ha realizado en forma casi equilibrada, para conocer distintos puntos de vista de acuerdo a diferentes opiniones sin hacer discriminación alguna, más aún si es de género, ya que hoy en día tanto hombres como mujeres somos iguales y tenemos las mismas capacidades de razonamiento y de opinión, esto ayuda que la investigación obtenga de igual manera resultados más equitativos.

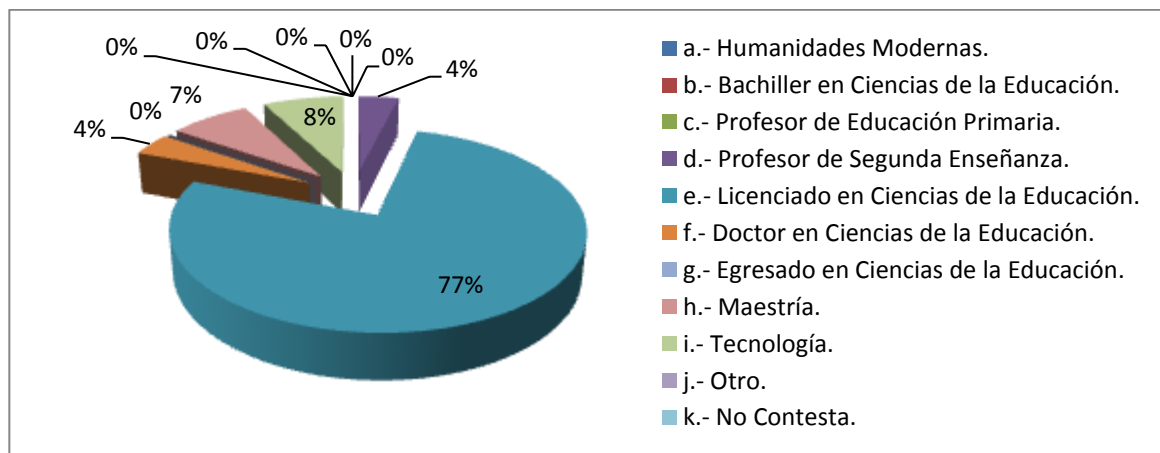
TABLA Nº 3

CLASIFICACIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES POR TÍTULO PROFESIONAL		
TITULO	F	%
a.- Humanidades Modernas.	0	0
b.- Bachiller en Ciencias de la Educación.	0	0
c.- Profesor de Educación Primaria.	0	0
d.- Profesor de Segunda Enseñanza.	1	3.8
e.- Licenciado en Ciencias de la Educación.	20	77
f.- Doctor en Ciencias de la Educación.	1	3.8
g.- Egresado en Ciencias de la Educación.	0	0
h.- Maestría.	2	7.7
i.- Tecnología.	2	7.7
j.- Otro.	0	0
k.- No Contesta.	0	0
TOTAL DE DOCENTES POR TÍTULO PROFESIONAL	26	100

Fuente: Encuesta.

Elaboración: Lic. Andrea Benavides.

Tabla 3. Clasificación de los directivos y docentes por título profesional



Fuente: Encuesta.

Elaboración: Lic. Andrea Benavides.

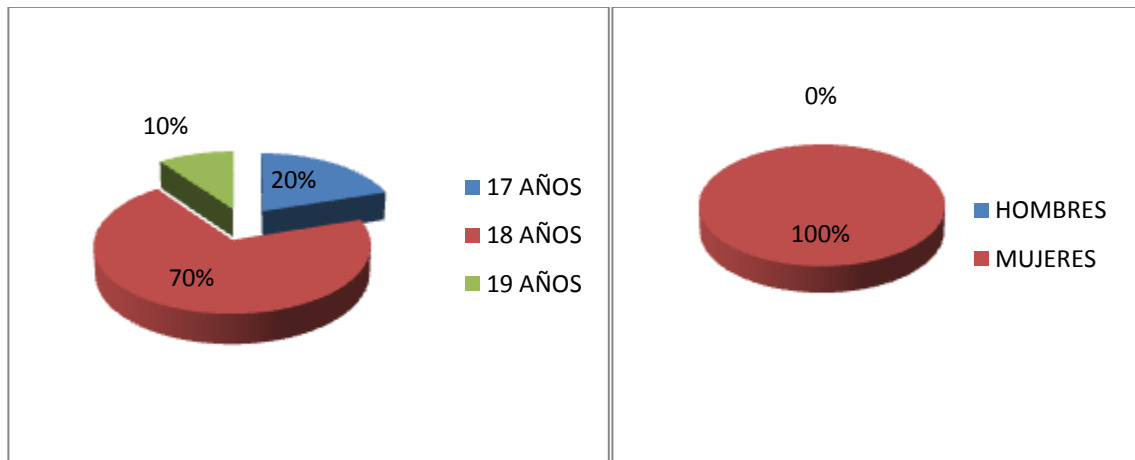
Fig. 3.3. Clasificación de los directivos y docentes por título profesional

Análisis.- Un dato importante es que la mayor parte de los docentes tienen título de Licenciados en Ciencias de la Educación, 20 maestros de los 26 tomados en cuenta en esta investigación que equivalen al 77%; es importante porque al tener este título en docencia conocen amplios métodos de enseñanza, por cuanto estudiaron para ser profesores mismo, cabe destacar lo óptimo de que el 7% de los docentes ya obtuvieron su maestría.

TABLA Nº 4

CLASIFICACIÓN DE LAS ESTUDIANTES POR EDAD Y SEXO				
3º AÑO DE BACHILLERATO				
EDAD	HOMBRES		MUJERES	
	F	%	f	%
17	0	0	4	20
18	0	0	14	70
19	0	0	2	10
TOTAL	0	0	20	100

Fuente: Encuesta.
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 4. Clasificación de los estudiantes por sexo y edad



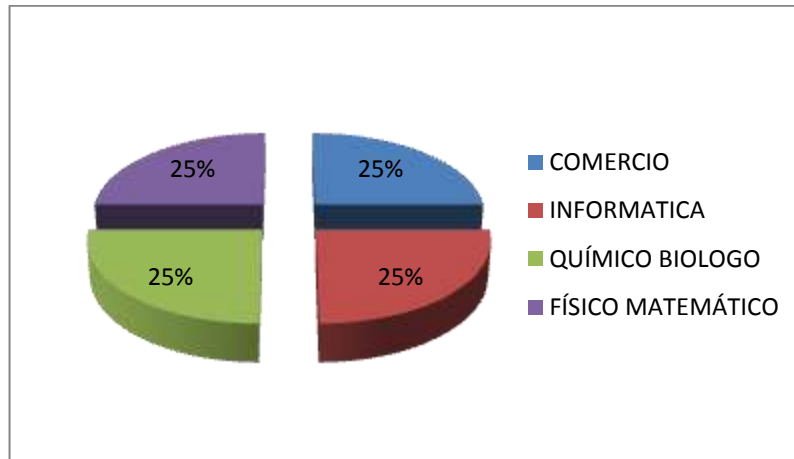
Fuente: Encuesta.
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides
 Fig. 3.4. Clasificación de los estudiantes por sexo y edad

Análisis.- En la presente investigación se tomó en cuenta al tercer año de bachillerato, por cuanto son estudiantes con mayor criterio y conocimiento sobre el desempeño de la Institución, gestión y liderazgo, de esta manera se tiene la participación de veinte señoritas estudiantes, la encuesta se aplicó solo al género femenino, por cuanto ellas estuvieron prestas para realizar esta investigación el día que estuvo planificado aplicarla; además las señoritas encuestadas en su mayoría tienen la edad de 18 años equivalentes al 70% de la muestra, demostrando que las señoritas tienen la edad necesaria para emitir una opinión con responsabilidad y honestidad, ya que son valores que dentro de la institución se fomentan a diario.

TABLA Nº 5

CLASIFICACION DE LAS ALUMNAS POR ESPECIALIDAD		
ESPECIALIDAD	#	%
COMERCIO	5	25
INFORMATICA	5	25
QUÍMICO BIOLOGO	5	25
FÍSICO MATEMÁTICO	5	25
TOTAL DE ALUMNAS	20	100

Fuente: Encuesta.
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 5. Clasificación de los estudiantes por especialidad



Fuente: Encuesta.
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig.3.5. Clasificación de los estudiantes por especialidad

Análisis.- Se ha tomado como muestra a los terceros años de bachillerato de las diferentes especialidades con las que contaba la Institución hasta el año lectivo 2010-2011 como son: Comercio, Informática, Químico Biólogo y Físico Matemático, escogí a 20 señoritas de este año escolar en forma equitativa, es decir tomé a 5 señoritas de cada especialidad, ya que conté con cuatro especialidades que equivale a un 25% de señoritas de cada especialidad del total de la muestra.

CUADRO DE MUESTRA SELECCIONADA			
INTEGRANTES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIRECTIVOS	2	4	6
DOCENTES	10	10	20
ALUMNOS	0	20	20
PADRES DE FAMILIA	3	12	15
TOTAL	15	46	61

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Lic. Andrea Benavides.

3.2.- Materiales e Instrumentos de Investigación

Para el desarrollo de este proyecto se ha utilizado los siguientes materiales:

- Una entrevista aplicada a las autoridades del plantel como son la Hermana Rectora y Hermana Vicerrectora, con esta información se ha podido constatar la organización que tienen los grupos de trabajo para llevar adelante al establecimiento.
- Una Encuesta Estructurada de Tipo Objetiva, aplicada a directivos como son los cuatro Jefes de Área, a los profesores, estudiantes y padres de familia de los terceros años de bachillerato del año lectivo 2010-2011, encuesta indispensable para obtener información esencial para realizar las tablas estadísticas de los resultados.
- La Observación Directa, observación de instrumentos curriculares, instalaciones, documentos legales que permitieron complementar el trabajo investigativo y analizar la organización y estado de los mismos.

También se utilizó otros materiales indispensables para el proceso investigativo, tales como:

- Cuaderno de apuntes: en el cuál se plasmó anotaciones importantes y pendientes por hacer, así como también las dudas para esclarecer posteriormente.
- Fichas de Observación: en donde se anotó la información recaudada a través de la observación directa.
- Computador: en donde se desarrollo el trabajo investigativo, las tablas estadísticas y las tabulaciones de datos.
- Cámara Fotográfica: para captar imágenes que ayuden a sustentar la veracidad de la investigación y la constancia de los hechos.
- Calculadora: para tabular los resultados obtenidos de las encuestas y plasmarlas en tablas estadísticas.
- Instrumentos curriculares del Colegio Sagrado Corazón de Jesús: para analizar y determinar la gestión, el liderazgo y los valores de la institución.
- Gruía Didáctica de la UTPL que me sirvió de guía para la elaboración del informe final y para seguir formatos establecidos de escritura establecidos por la universidad para la entrega de tesis.

3.3.- Método y Procedimiento

La presente tesis es una investigación de tipo descriptiva, ya que para su realización se ha empezado analizando el método que se iba a utilizar y sus antecedentes, lo que ha permitido realizar un análisis cuantitativo de la investigación.

Además es analítico, ya que al fenómeno se lo pudo conocer a fondo separándolo en las partes que lo integran para poder analizarlo de mejor manera así como también sintético, pues luego de desagregar las partes se tuvo la necesidad de volver a integrarlas para poder conocer como un todo y llegar al conocimiento del mismo en forma secuencial y ordenada.

Es estadístico, porque a través de este se ha podido elaborar las tablas estadísticas de los resultados de la investigación a través de las encuestas y de la observación aplicada anteriormente.

La secuencia de la investigación se la ha realizado de la siguiente manera:

Primero, se escogió como establecimiento de investigación al Colegio Fisco misional “Sagrado Corazón de Jesús”, ya que es una institución que mantiene casi toda la documentación en regla y posee los instrumentos curriculares para elaborar el presente trabajo investigativo.

Se procedió luego a realizar una entrevista con la Hermana Rectora, para darle a conocer el tipo de investigación que deseaba realizar dentro de la institución para saber si estaba presta a colaborar en esta investigación de campo, a través de aplicación de encuestas a una muestra determinada de autoridades, profesores, alumnas y padres de familia de los terceros años de bachillerato de las distintas especialidades del año lectivo 2010-2011, investigación sobre el tema: **“Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración del Colegio Fisco misional Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Tulcán durante el año lectivo 2010 – 2011”**, contando con la total aprobación y apoyo de la Hermana rectora se empezó la organización de la presente investigación, realizando una planificación previa del cronograma para llevar a cabo el proceso.

Luego de organizar y pedir autorización a las autoridades se ha empezado por entrevistar y encuestar a la Hermana Rectora y Vicerrectora sobre el tema en mención el día jueves 9 de Diciembre del 2010. Luego se seleccionó al azar a cuatro Jefes de diferentes Áreas, así como también a 20 profesores y se procedió a aplicarles la encuesta el día Lunes 10 de Enero del 2011, existiendo la colaboración gustosa de los docentes y autoridades; el día Miércoles 24 de Enero del mismo año se encuetó a las estudiantes y padres de familia, primero se pidió la colaboración para ayudar en esta investigación, explicando el motivo de su realización y contando con su aprobación, se procedió a entregar los cuestionarios y a dar indicaciones para que sean llenados en forma individual,

previa explicación de las partes principales de la encuesta, el tiempo que se tardaron en contestar el cuestionario fue de quince a veinte minutos.

Para llevar a cabo el proceso de llenar los cuestionarios de las encuestas, se ha solicitado el permiso respectivo a las autoridades, las cuales asignaron el tiempo necesario para cumplir este paso de la investigación, con los padres de familia y las alumnas.

Luego de ser llenadas las encuestas por los alumnos y padres de familia se ha procedido a tabular los datos cuantitativamente y cualitativamente y elaborar las tablas estadísticas de resultados.

Una vez realizadas las tablas estadísticas se ha comenzado a realizar el análisis respectivo de cada uno de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas para conocer la información recolectada y determinar si en el Colegio hay un buen dominio de gestión y liderazgo por parte de las autoridades y si no, motivar a las mismas a poner mayor atención en estos aspectos relevantes dentro de toda institución educativa.

Se ha visto nuevamente a la Hermana Rectora del establecimiento para solicitar la facilitación de instrumentos curriculares pendientes para la elaboración del presente trabajo investigativo y poder continuar con su proceso. Para esto no hubo inconvenientes por cuanto el Colegio contaba con la documentación en regla por lo que la Hermana entregó lo pedido.

Una vez contando con la documentación requerida para la investigación como son los instrumentos curriculares tales como: el Manual de Organización, el Código de Ética, el Plan Operativo Anual, el Proyecto Institucional, el Reglamento Interno, entre otros, se procedió a elaborar el proyecto de Grado I y analizar cada uno de ellos.

Cabe señalar que la Institución no cuenta con el Plan Estratégico, pues de todos los documentos solicitados, este fue el único que no se lo pudo analizar por su carencia.

Luego de haber elaborado el Proyecto de grado I y de haber aplicado las encuestas a los participantes de la presente investigación, se procedió a elaborar la el Proyecto de Grado II o Tesis final, la cual ha requerido de mucho esfuerzo y dedicación, ya que se plasma los resultados obtenidos durante todo el proceso y a destacar las falencias que tiene la institución para lanzar una propuesta de mejora a las debilidades del plantel; para lo cual, se ha seguido con la investigación en diferentes fuentes bibliográficas para ampliar los conocimientos y aclarar de mejor manera los temas expuestos dentro de la misma.

Después se ha realizado alguna toma fotográfica a las autoridades, alumnas, padres de familia e instalaciones de la institución para dar mayor realce al presente trabajo.

4. RESULTADOS

4.1 Diagnóstico

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

Los instrumentos que ayudan al liderazgo y valores en el Colegio Sagrado Corazón de “Jesús” y los cuales fueron tomados en cuenta para la elaboración de la presente investigación vigente en el año lectivo 2010-2011 son:

- ✓ El Manual de Organización
- ✓ El Código de Ética
- ✓ El Plan Operativo Anual (POA)
- ✓ El Proyecto Educativo Institucional (PEI)
- ✓ El Reglamento Interno y otras regulaciones.

Cabe mencionar que la Hermana Rectora manifiesta que no poseen el Plan Estratégico, por lo que es imposible hacer el análisis respectivo.

4.1.1.1 El Manual de Organización:

El colegio Sagrado Corazón de Jesús está organizado, de tal modo que la Rectora que es la máxima autoridad del establecimiento tenga contacto y acceso a todos los departamentos y así garantizará su trabajo y liderazgo a nivel departamental; en primera instancia la Rectora trabaja directamente con la Junta General de Profesores, no solo para saber sus inquietudes, sino también para dar a conocer su trabajo y organizar los grupos que servirán para que el establecimiento siga avanzando; el trabajo con el Consejo Directivo garantizará el nombramiento y selección adecuada del personal que requiere la institución, así como también se tratarán temas en los cuales le ayudarán a tomar decisiones trascendentales para el buen desarrollo de la jornada pedagógica; el trabajo conjunto con la

Vicerrectora hace que se le facilite la adecuada distribución de trabajo para elaborar el PEI, el cual funciona dividido en componentes, que trabajan conjuntamente para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional tomando en cuenta las necesidades del establecimiento y de las alumnas dentro de la sociedad; el departamento administrativo que conjuntamente con los laboratorios ayudan a hacer del colegio una institución modernista y al día en tecnologías; por último tenemos los departamentos disciplinarios y pedagógicos del establecimiento.

A continuación indicaremos el organigrama del establecimiento:

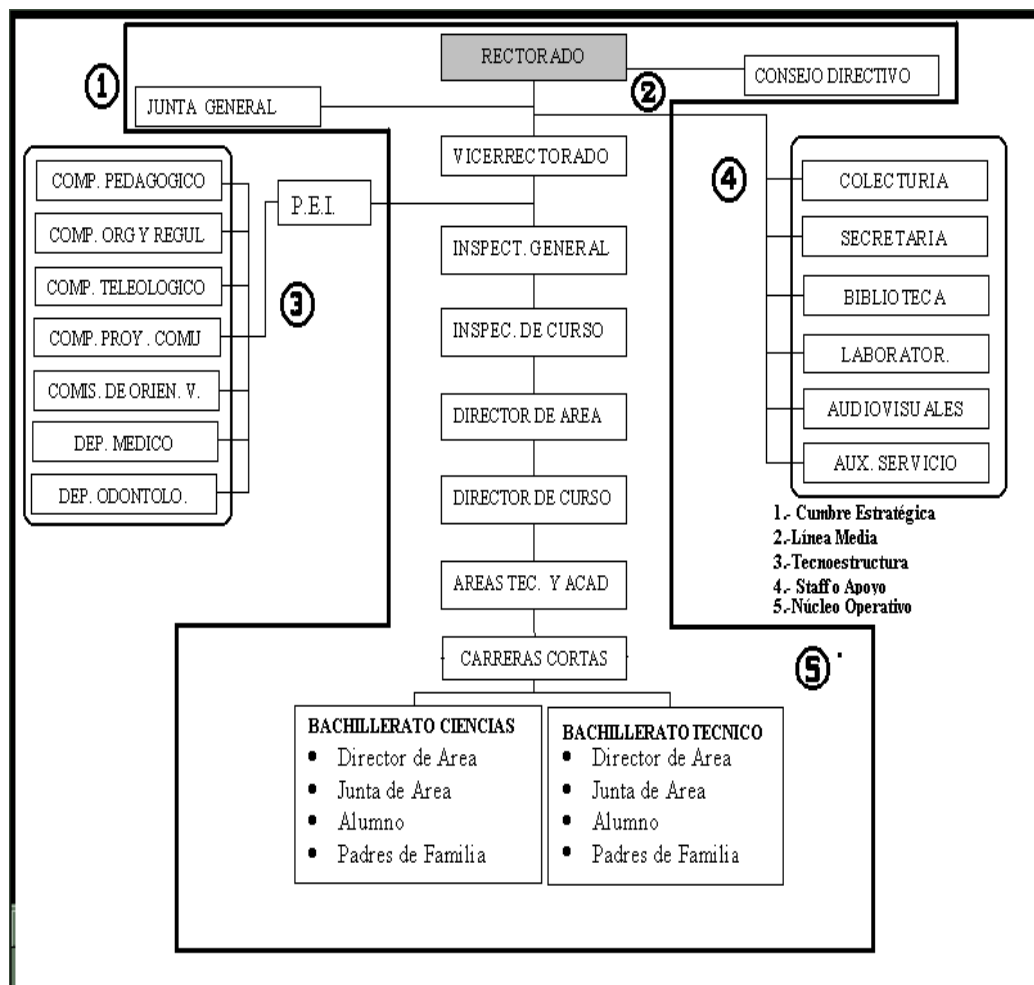


Fig. 4.1 Organigrama del Plantel

Ahora que ya se conoce cómo está estructurado el Colegio es necesario saber las funciones que desempeñan las dos primeras autoridades y como es que trabajan en grupo para que el

Establecimiento funcione de tal modo que la gerencia se desarrolle claramente ante los ojos de la comunidad, y como es que guían al Colegio en el transcurso del año lectivo; por lo que adjunto el Manual de Procedimientos de las dos autoridades vigente en el año lectivo 2010-2011 a continuación:

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DEL RECTOR

Nombre del Puesto:	RECTOR
Objetivo:	Administrar el establecimiento y responder por el cumplimiento de la misión a través de la adecuada toma de decisiones.
Ubicación:	RECTORADO
Puesto bajo Su Mando:	Vicerrector, Inspector General, Colectora, Secretaria, Biblioteca.
Informa Funcionalmente:	Consejo Directivo, Asamblea General de Profesores, Dirección de Educación.
Le informan Funcionalmente:	Vicerrectora, Inspector General, Colecturía, Secretaría. Biblioteca, Servicios Generales.
Descripción de Funciones Generales:	Representante Oficial del Establecimiento.
	<ul style="list-style-type: none"> * Cumplir y hacer cumplir las normas legales reglamentarias y más disposiciones impartidas por las autoridades competentes. * Ejercer o delegar la supervisión, de conformidad con el reglamento interno. * Conceder licencia al personal del establecimiento, hasta por treinta días, por causas justificadas. * Presidir el Consejo Directivo y la Junta General.

<p>Actividades Constantes:</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Legalizar los documentos oficiales que son de sus responsabilidad y suscribir conjuntamente con el secretario, los títulos que confiere el establecimiento. * Autorizar las matrículas extraordinarias y la recepción de exámenes de conformidad con el reglamento general. * Dar a conocer en la última junta general de directivos y profesores en su última sesión el informe anual de labores. * Autorizar gastos e inversiones por el valor de hasta tres salarios mínimos vitales con la aplicación a la respectiva partida del presupuesto del establecimiento e informar al Consejo Directivo. * Expedir los nombramientos del personal administrativo y de servicios, comunicar al consejo directivo para su ratificación y dar a conocer a la Dirección Provincial de Educación. * Estimular y sancionar al personal docente y de servicios de acuerdo con las normas legales.
<p>Actividades Periódicas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Permanecer en el establecimiento durante la jornada de trabajo. * Promover y participar en acciones de mejoramiento de la educación. * Presentar al Director de Educación y Cultura el plan institucional, el informe anual de labores y el distributivo de trabajo. * Responsabilizarse solidariamente con el colector, del manejo de los fondos del establecimiento. * Admitir nuevos alumnos de acuerdo con las disposiciones reglamentarias. * Declarar aptos para presentarse a exámenes de grado a los alumnos que hubieran cumplido con los requisitos correspondientes. * Tener un mínimo de cuatro y máximo de ocho horas semanales. * Aprobar la distribución de trabajo y el horario elaborado por la comisión especial, designada por el Consejo Directivo.
<p>Actividades Eventuales:</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Asignar al personal de comisiones ocasionales que fueran necesarias. * Nombrar profesores accidentales y sustitutos. * Celebrar contratos previa aprobación del Consejo Directivo, de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias del establecimiento e informar al Consejo Directivo

Fig. 4.2 Manual de Procedimiento Administrativo del Rector

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DEL VICERRECTOR

Nombre del Puesto:	VICERRECTOR.
Objetivo:	Coordinar la planificación, evaluación y desarrollo académico y pedagógico del instituto.
Ubicación:	VICERRECTORADO
Jefe Inmediato:	RECTOR
Puesto bajo Su Mando:	Junta de Área Coordinación de Componentes.
Informa Funcionalmente:	Rector
Le informan Funcionalmente:	EL rector, los Jefes de Área, Coordinadores de los Componentes, Profesores Guías de Curso.
Descripción de Funciones Generales:	Velar por el mejoramiento Académico y Pedagógico
Actividades Constantes:	<ul style="list-style-type: none"> * Responsabilizarse de la planificación, evaluación y desarrollo académico y pedagógico del instituto en coordinación con el rector. * Asesorar al rector en asuntos técnicos y administrativos.
Actividades Periódicas:	<ul style="list-style-type: none"> * Permanecer en el establecimiento durante el desarrollo de las actividades de la jornada estudiantil. * Presidir la junta de directores de Área. * Coordinar y supervisar el trabajo de las comisiones especiales designadas por el rector o el consejo directivo. * Informar periódicamente al rector y al Consejo Directivo del cumplimiento de sus funciones. * Cumplir y hacer cumplir las normas legales y reglamentarias. * Tener un mínimo de cuatro y máximo de ocho horas semanales de clase
Actividades Eventuales:	<ul style="list-style-type: none"> * Ejecutar otras acciones delegadas por el rector o señaladas en el reglamento interno del Instituto.

Fig. 4.3 Manual de Procedimiento Administrativo del Vicerrector

Las autoridades de la Institución en mención viven siempre en la búsqueda de la perfección pedagógica, y es por esto que sus

maestros deben tener siempre una visión amplia, conocimientos frescos y valores muy bien cimentados; a continuación se incorpora el perfil que debe tener un Maestro Bethlemita:

a. Perfil del maestro Bethlemita

El perfil del maestro Bethlemita está animado por la vocación a Dios, busca colaborar a la realización del Plan de Dios mediante una entrega generosa a la juventud y a la niñez, por lo tanto, un educador Bethlemita entrega su vida y su ciencia, orienta y guía, posee una vocación para la misión educativa en la que se encuentra su realización personal y la manera de integrarse a la misión evangelizadora de la iglesia, además debe esforzarse en vivir profundamente el mensaje evangélico dentro de su propia realidad histórica para hacer la síntesis armoniosa entre “fe y vida”, síntesis que constituye el fundamento del mensaje cristiano que trasmite a la juventud.

El perfil del maestro Bethlemita se ve reflejado en creer firmemente en la eficacia de su trabajo apostólico como participación en la misión evangelizadora de la Iglesia y ser consciente y responsable del momento histórico, hace que sus alumnas se comprometan e intervengan dinámicamente en la construcción de un orden nuevo social y político, donde la comunicación y participación sean el fundamento de la convivencia humana.

El esforzarse personal y comunitariamente para asumir la práctica de una educación en y para la justicia, hace del maestro una persona educada en bondad y comprensión que debe animar toda su labor educativa, de esta manera establece la relación de amistad y diálogo tan apreciados por las alumnas como uno de los valores de la Educación Bethlemita.

Todo proceso educativo debe asumir la realidad presente para lograr proyectarse al futuro, pues un educador Bethlemita debe ser un

profeta capaz de comprender el momento presente y de proyección, para que sus alumnas puedan situarse frente a la vida con espíritu crítico respecto a lo que deben aceptar como valor y a lo que deben rechazar por detener el proyecto humano integral.

En síntesis, el educador Bethlemita entrega su vida y su ciencia, Orienta, guía y posee una vocación para la misión educativa en la que encuentra su realización personal y la manera de integrarse a la misión evangelizadora de la iglesia.

Como ya se ha detallado en los párrafos anteriores dentro del manual de organización el perfil del maestro del Colegio Bethlemita, ahora se detalla el perfil del bachiller Bethlemita indispensable e importante dentro de cada establecimiento educativo:

PERFIL GENERAL DEL BACHILLER BETHLEMITA:

<p>SABER CONOCER</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Domina la lengua materna reconocida como oficial y la utiliza para comunicarse y para tener acceso a todo tipo de conocimientos. * Utiliza la forma instrumental de una segunda lengua que tenga características de universalidad. * Domina el lenguaje matemático y computacional y los utiliza para comprender los contenidos científicos y tecnológicos para apoyar favorablemente su desempeño. * Poseer un alto nivel de cultura general que le permita conocer y comprender críticamente situaciones sociales, culturales, históricas, políticas, científicas de su país y del mundo con una visión integradora. * Comprende y aplica creativamente los haberes de la interacción consigo mismo los demás y el entorno.
<p>SABER SER</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Posee una identidad correspondiente con su país y región con entendimiento cultural. * Participa creativamente en actividades sociales, cívicas, artísticas, científicas, tecnológicas y ambientales. * Demuestra en todas sus acciones una posición positiva de si mismo, y de los demás con tolerancia sin dogmatismos ni selectividad. * Posee principios de honradez, responsabilidad y respeto hacia si mismo y hacia los demás. * Participa creativa, activa y responsablemente en la construcción permanente de la vida y del desarrollo humano propio y el de los demás.

	<ul style="list-style-type: none"> * Toma decisiones propias, libres, responsables y autónomas. * Se acepta como persona facilitando las relaciones interpersonales. * Valora, desarrolla y expresa armónicamente su corporalidad. * Demuestra su autenticidad en las diversas actividades. * Vive plenamente la democracia como sustento del desarrollo humano. * Vive los valores cristianos como un paradigma de un nuevo modelo de vida.
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> * Posee capacidad para organizar y procesar símbolos, gráficos, manuales e instructivos de índole general y específica. * Utiliza sus conocimientos científicos y tecnológicos para la comprensión de diversos conocimientos científicos y para la resolución de problemas generales y específicos. * Actúa de forma responsable en la conservación del medio ambiente y de los ecosistemas. * Posee capacidad de adquirir permanentemente nuevos conocimientos y habilidades. * Demuestra capacidad para desempeñar con eficiencia, eficacia y calidad. * Genera nuevas ideas, formas y alternativas de solución de necesidades particulares y generales. * Ejerce las competencias necesarias para desenvolverse adecuadamente en su espacio social de desempeño. * Critica con honestidad y sume sus compromisos como alumna Bethlemita. * Protagoniza eventos comunicativos en espacios colectivos. * Desarrolla y expresa creativamente su sensibilidad para apreciar y transformar el entorno.
SABER COMPARTIR	<ul style="list-style-type: none"> * Ejerce los componentes de identidad nacional y regional para compartir la construcción de bienestar personal y colectivo. * Practica los principios de solidaridad y equidad en su relación con los demás. * Demuestra comprensión, simpatía, cortesía e interés por las situaciones de los demás. * Demuestra actitud positiva y de sensibilidad ante todo tipo de expresiones de la cultura humana. * Participa en situaciones de emergencia y riesgo a nivel nacional, regional y mundial. * Ejerce todas las funciones de la ciudadanía con madurez, rectitud y autonomía. * Se ama y expresa su amor en las relaciones interpersonales. * Actúa significativamente en interpretar mensajes con sentido crítico.

Fig. 4.4 Perfil General del bachiller Bethlemita

Se ha mencionado hasta aquí lo importante dentro de una institución los deberes y funciones que deben cumplir las autoridades para su buen funcionamiento y prestigio para poder fundamentar y cimentar las bases de la educación Bethlemita; además otro tema importante que se encuentra en el manual de organización del Colegio es el modelo pedagógico que tiene la comunidad aplicado en el año lectivo 2010-2011 es el siguiente:

MODELO PEDAGÓGICO VIVENCIAL BETHLEMITA

COMPONENTES	
PROPÓSITO	Un aprendizaje integral con criterio fundamentado en la investigación y centrado en la práctica de valores.
CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> * Participación activa del sujeto: Problematiza, busca respuestas, construye propuestas y alcanza aprendizajes significativos. * El aprendizaje es vivencial, procesual y autogestionario. * Privilegia el desarrollo de capacidades y potencialidades en forma cooperativa. * Potencializa los valores mediante la práctica cotidiana. * Educa para la vida como un proceso permanente de cambio. * La estructura esencial del aprendizaje es a nivel cognitivo, procedimental y actitudinal.
ÉNFASIS	El estudiante
RELACIÓN MAESTRO - ESTUDIANTE	<ul style="list-style-type: none"> * El docente es el amigo que le acompaña, asiste, encasa. Mediador, líder, facilitador, moderador. * El estudiante es el ser que construye crece y toma decisiones, crítico, reflexivo, solidario. * Educador y educando, mediatizados por el aprendizaje, desarrollan una actividad crítica y no un

	<p>discurso referente al tema, donde no hay errores sino oportunidades.</p> <p>* Los actores directos del aprendizaje interactúan en forma horizontal en la elaboración del conocimiento.</p>
CONTENIDOS	<p>Los contenidos están orientados al desarrollo humano del estudiante, y mencionando los ámbitos: Instrumental, científico, técnico profesional, desarrollo personal y su relación con el mundo de trabajo.</p>
METODOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none"> * El mediador promueve la utilización de estrategias y técnicas metodológicas constructivas de aprendizaje, respondiendo a las características fundamentales: * Promover el diálogo (Método interactivo) * Generar procesos de Participación (Método Experiencial) * Permitir el desarrollo de la creatividad (Proyectos) * Promover la lectura (Método Global) * Promover la investigación (Método Científico)
RECURSOS DIDÁCTICOS	<p>Son los facilitadores del aprendizaje: La experiencia, laboratorios de experimentación y el entorno socio natural, elaborados por el estudiante que faciliten la convivencia del aprendizaje.</p>
	<p>Es formativa, formula juicios de valor acerca de un fenómeno conocido, el que será confrontado con criterios establecidos de acuerdo al perfil de bachiller.</p>

Fig. 4.5 Modelo Pedagógico vivencial Bethlehemita

Los fundamentos y la filosofía que guían y rigen la vida del Colegio y llevan o conducen a una verdadera práctica del liderazgo y la gestión por parte de las autoridades son los fundamentos legales, sociológicos, psicológicos, filosóficos, pedagógicos, epistemológicos, curriculares y axiológicos; que siempre deben ser respetados, a continuación vamos a hablar de éstos:

La Institución está organizada basándose en algunos fundamentos establecidos en el manual de organizaciones vigente en el año 2010-2011 como:

- ✓ Fundamentos Legales.
- ✓ Fundamentos Sociológicos.
- ✓ Fundamentos Psicológicos.
- ✓ Fundamentos Filosóficos.
- ✓ Fundamentos Pedagógicos.
- ✓ Fundamentos Epistemológicos.
- ✓ Fundamentos Curriculares.
- ✓ Fundamentos Axiológicos.

b. Fundamento Legal

La Constitución Ecuatoriana, la Ley de Educación y el Magisterio de la Iglesia, garantiza este derecho fundamental:

- “La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado” (Constitución de la República, sección octava, Art. 66).
- “Todos los ecuatorianos tienen derecho a la educación integral y a la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional” (Ley de Educación, Cap. Segundo, Art. 2, lit b).

La constitución de la República, la Ley de Educación y la Iglesia reconocen el principio de ley natural que faculta a los padres de familia a elegir el tipo de educación que a bien tuvieren de acuerdo a sus convicciones religiosas.

- “El Estado garantiza la libertad de enseñanza y de cátedra; desecha todo tipo de discriminación; reconocerá a los padres el derecho de acoger para sus hijos una educación acorde de sus principios y creencias” (Constitución de la República art. 66 párrafo 3)

- El Congreso Nacional, mediante ley N. 69, emite la Ley de Libertad Educativa de las Familias del Ecuador, el 4 de Octubre de 1994.

El ministerio de Educación y los decretos ejecutivos:

El Ministerio de Educación, a través de las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones de Currículo, está promoviendo la aplicación del Decreto Ministerial 1786, expedida el 21 de agosto del 2001, mediante registro oficial 400, en el que se da la permeabilidad a las Instituciones Educativas a realizar un proceso de reforma Curricular en los Bachilleratos, incluyendo la nueva visión Curricular y Administrativa, con una fundamentación de la educación, en base a una nueva concepción del hombre y de la sociedad en sus aspectos Filosófico, Epistemológico, Psicológicos, Sociológico y Pedagógicos; su carácter y jerarquización; la secuenciación, el método, los recursos didácticos y la evaluación.

El Ministerio de Educación a través de las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones de Currículo coordinan la aplicación del Decreto Ministerial 1860 que permiten a las Instituciones educativas (Básica y Bachillerato) la implementación de Innovaciones curriculares en el ámbito administrativo y curricular.

c. Fundamentos Sociológicos

El escenario futuro al que tendrá que enfrentar el estudiante Bethlemita tiene características de globalización competitiva, con exigencias de calidad, con desarrollo técnico y científico muy dinámico, un mundo político con ideologías y postulados alejados de la verdadera filosofía popular y exageradamente consumista.

El sistema educativo que demanda la sociedad ecuatoriana, debe tener exigencias de participación y comprometimiento de todos los miembros de la comunidad educativa, en particular enfocada a la

formación de estudiantes con una sólida formación en valores generadores de producción de riqueza conservando siempre su identidad nacional, defensores conscientes del entorno ecológico.

La educación del Instituto Sagrado Corazón de Jesús cuestionará el actual sistema educativo y propondrá permanentemente cambios e innovaciones acordes con la demanda del momento

El nuevo currículo estará orientado a transformar las estructuras socioeconómicas que tienden a mantener un sistema caduco cimentado en la economía que privilegia a las clases sociales hegemónicas y en desmedro de las grandes mayorías.

d. Fundamentos Psicológicos

Es un proceso dinámico integrador participativo que lo lleva el estudiante en construir y reconstruir el conocimiento y la búsqueda de la verdad ya que considera como un escenario con características específicas propias para el desarrollo de la personalidad en función de parámetros concretos.

El papel del educando es del sujeto activo, actor de su propio aprendizaje mientras que el maestro es mediador que apoya la consecución del aprendizaje por parte del estudiante.

e. Fundamento Filosófico

El Colegio “Sagrado Corazón de Jesús”, basa su acción en que concibe a la mujer como un ser humano único e irrepetible, fortalecido en los principios de Dignidad, Equidad y Libertad, que garantice la formación integral y coadyuve a una transformación Social, además el Colegio Sagrado Corazón de Jesús lleva a cabo su educación basado en la práctica de valores Éticos, Estéticos, Morales y Cívicos que le permitan trascender en el desarrollo social.

La institución está encargada de formar al ser humano con una clara posición frente a la naturaleza, sociedad y el pensamiento, como

procesos cambiantes, dinámicos e interrelacionados e inspira en la concepción cristiana del hombre y la sociedad, por lo tanto, orienta a la formación y la investigación de acuerdo con la doctrina de la fe y la moral católica, principios que se enmarcan en los grandes fines nacionales, consignados en la Constitución, Leyes Educativas y en la Reforma Curricular, desde una concepción humanística, cristiana y democrática, en los cuales se centra todas las acciones del desarrollo y crecimiento personal, social, local, nacional y mundial, que permitan construir una sociedad más justa, digna emprendedora, efectiva y productiva en toda la plenitud de su significado.

f. Fundamento Pedagógico

La educación dentro de la comunidad Bethlemita se desarrolla atendiendo fines comunes según menciona el manual de organización vigente en el año lectivo 2010-2011 son:

- * Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial.
- * Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social y económica del país.
- * Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos los aspectos.
- * Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país.
- * Estimular el espíritu de investigación, actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y en sentido de cooperación social.

- * Atender preferentemente la educación preescolar, escolar, la alfabetización y la promoción social cívica, económica y cultural de los sectores marginados.
- * Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: Técnica, Artística y Artesanal.

La Educación Bethlemita además sigue una orientación Cristiana, democrática, humanística, investigativa, científica y técnica acorde con las necesidades locales, nacionales y mundiales. Su educación descubrirá los valores humanos encausados en la realidad para que la persona aprenda a vivir en comunidad y en solidaridad con el hermano. La educación promueve una auténtica cultura local y nacional enraizadas en la realidad del pueblo.

Considera también a la persona como un sujeto de la educación, como un todo integral con todas sus potencialidades y dimensiones, capaz de conocer, ser, hacer, compartir, emprender, valorar y actuar acorde a etapas de desarrollo y a las necesidades del entorno.

g. Fundamentos Epistemológicos

Si el conocimiento surge de la relación entre el sujeto y el objeto, este es tratado desde una visión totalizadora, contextual, integral y dialéctica; conocimientos que desde esta perspectiva deben ser secuenciados y articulados, dando paso al desarrollo de procesos mentales de comprensión, análisis, síntesis, abstracción.

El conocimiento oficial o hegemónico ha dejado de ser un parámetro fijo y de cobertura universal dando apertura y flexibilidad en la integración de un currículo local acorde de las demandas del momento.

La construcción del conocimiento parte del cambio, como la razón de ser y existir de la realidad; se basa en los principios de la contradicción, causalidad, objetividad y totalidad.

La ciencia, tanto en su contexto como en su estructura interna tiene un componente social (enseñanza – aprendizaje) del cual no se puede desprender ni debe prescindir, incluidas las cuestiones de validación y de verdad o falsedad de sus enunciados.

El aprendizaje es una actividad social y no solo un proceso de realización individual, poniendo en el centro de atención al estudiante.

La educación busca formar personas con capacidades, destrezas y habilidades según su inclinación vocacional para desempeñar diferentes tipos de trabajo, sean estos intelectuales, o manuales; que le servirán para el crecimiento personal y el desarrollo social.

h. Fundamentos Curriculares.

El establecimiento sigue un modelo pedagógico que busca la promoción máxima de las capacidades e intereses de los alumnos en función de la sociedad y el trabajo productivo, garantizando el desarrollo científico y tecnológico al servicio de la colectividad, haciendo uso de un proyecto curricular dinámico, flexible, innovador e integrador que garantice el trabajo de equipo, que se sustente en la investigación, que sea abierto a la realidad social.

El enfoque curricular es por áreas e interdisciplinaria de tal forma que busca que integre y garantice un soporte entre las diferentes áreas y asignaturas.

Orienta la creación de escenarios sociales para trabajos en forma cooperativa y da solución de problemas de la realidad en

donde los alumnos puedan evolucionar mediante actividades grupales favoreciendo la interacción y la experiencia y de esta manera promueve la investigación científica y transformar las aulas en talleres de aprendizajes interactivos.

A continuación se menciona la infraestructura con la que cuenta la institución para llevar a cabo el proceso de enseñanza - aprendizaje:

INFRAESTRUCTURA FISICA

LABORATORIOS	RECURSOS
* Física.	* Audiovisuales.
* Ciencias Naturales.	* Ambientales del medio
* Computación.	* Humanos
* Mecnografía.	* Económicos
* Aulas:	* Técnicos.
* De cultura física.	* Bibliográficos.
* Educación Musical	
* Biblioteca.	

Fig. 4.6 Infraestructura de la institución

i. Fundamentos Axiológicos

El Colegio Sagrado Corazón de Jesús si cuenta con fundamentos axiológicos institucionales ya que con ellos se orientan a ser tratados como ejes transversales, por lo tanto el campo axiológico incide en todos los ámbitos de la personalidad de los miembros de la comunidad educativa, teniendo como eje los más óptimos y positivos, de esta forma buscan que la educación contribuya a la solución de problemas y conflictos sociales que se vive en el mundo actual.

En conclusión los valores de autonomía, singularidad, apertura y trascendencia, permitirá alcanzar el objetivo de la educación Bethlemita.

Dentro de los fundamentos, legales, sociológicos, psicológicos, filosóficos, pedagógicos, epistemológicos, curriculares y axiológicos, se puede a mi criterio observar que es lo que se pretende hacer con los estudiantes, y saber que para lograrlo se necesitará de un gran liderazgo, del manejo adecuado del talento humano que posee el establecimiento; de la utilización ajustada de los recursos pedagógicos y de la buena elaboración del currículo que fomente la creatividad, los valores y las destrezas que se desea alcanzar con la educación Bethlemita.

4.1.1.2 Código de ética

La elaboración del Código de Ética es importante realizarlo en cada institución, por cuanto ayuda a la buena convivencia entre las autoridades, maestros, padres de familia y alumnos, con lo que se pretende conseguir la armonía para el buen funcionamiento del establecimiento educativo; por lo que se ha elaborado el Código de Convivencia, que es un documento parecido al Código de ética que ayuda a fomentar y orientar el buen convivir social dentro de la institución entre los miembros que hacen el proceso educativo, esto se ha dado gracias a la colaboración de toda la comunidad educativa que fue elaborado a fines del año 2009, con la participación de autoridades, profesores, padres de familia y alumnos, compartiendo sus fortalezas y debilidades para poder ser reforzadas y mejoradas respectivamente.

A continuación se destaca aspectos más relevantes dentro del Código de Convivencia elaborado en el establecimiento para beneficio de toda la comunidad educativa Sagrado Corazón de “Jesús” de la ciudad de Tulcán vigente en el año 2010-2011.

La Comunidad Educativa del Colegio Fiscomisional “Sagrado Corazón de Jesús” es una institución de educación media, creada con el

propósito de lograr la formación integral de la persona, propiciando espacios adecuados para la convivencia armónica entre estudiantes, padres de familia, docentes, personal administrativo y de servicios. Garantiza el normal desarrollo de sus actividades académicas para cumplir sus objetivos, los principios de dignidad, libertad y equidad y así lograr el desarrollo pleno de sus derechos.

Declarar una convivencia, es aprender a vivir en armonía, asumiendo la diversidad y estableciendo procesos de solidaridad, para lo cual, se hace necesario la relación armónica con nuestros semejantes y con el ambiente, procurando en todo momento la práctica de valores como: respeto, comprensión, honestidad, justicia, tolerancia y amor.

Con el presente Código de Convivencia las autoridades pretenden:

- * Estimular y orientar a la comunidad educativa para una convivencia en tolerancia, diálogo, amistad, amor a la verdad, solidaridad y espíritu de servicio.
- * Comprometer a la comunidad educativa con su realización humana, social y trascendente mediante la interacción en la transformación de la sociedad.
- * Promover el desarrollo del pensamiento crítico en toda la comunidad educativa para que sus propósitos y comportamientos sean definidos, conscientes y consecuentes con su medio social, cultural, ambiental, económico y político.
- * Ser instrumento de conciliación y de orientación para la solución de problemas académicos y de comportamiento en la comunidad educativa.

La Convivencia para esta institución es aprender a vivir en armonía, asumiendo la diversidad psicosocial y estableciendo procesos de solidaridad, para esto se considera necesario conocer claramente la visión y misión de la institución que se mencionará dentro de la

presente tesis; a continuación mencionaremos aspectos importantes que se establecen dentro del código de convivencia:

En el Código de ética las alumnas piden a las autoridades ser escuchadas tanto las opiniones, sugerencias y peticiones; ser tratadas con delicadeza, cordialidad y amabilidad; se les brinde amistad y confianza y procuren mejorar la autoestima al ayudarles a solucionar los problemas.

Las estudiantes piden a los maestros que estén preparados con nuevas metodologías; amables, pacientes y motivadores; que tengan fe y confianza en nuestras capacidades; que las motiven a continuar con sus estudios; las orienten y favorezcan con aprendizajes significativos, clases dinámicas, prácticas y evaluables en el tiempo establecido.

Además piden de sus padres acudan a informarse sobre su rendimiento; que propicien un ambiente de armonía donde se resalte los valores y las buenas relaciones para su formación; participen en los comités de curso y sean parte integrante para la toma de decisiones en beneficio del establecimiento; que orienten, en las tareas, les vean crecer, llorar, reír y nos den mucho amor cuando esten cerca o lejos de ellos/as.

En cambio, los maestros y autoridades aspiran obtener Estudiantes: responsables y con gran capacidad de receptividad de los aprendizajes que oferta la institución, críticos, competitivos; responsables de sus actos al asumir con sinceridad y valentía las consecuencias de sus faltas; conscientes de su dignidad, capaces de asumir y proyectar la práctica de actitudes y valores.

Y, el personal administrativo y de servicio, aspiran un ambiente de relaciones humanas, cálidas y fraternas con un trato equitativo.

En cuanto a la **infraestructura** de la institución, el colegio cuenta con laboratorios, sala de música, informática, cultura estética, ciencias

sociales, canchas deportivas, capilla y jardines; pero se anhela contar además con un Centro médico bien equipado, con medicinas, atención médica y odontológica permanente y charlas trimestrales sobre diferentes enfermedades; con servicio de internet a todos los estudiantes; con una biblioteca virtual; Cancha de futbol para los varones y que se utilicen las mesas de pimpón; con nuevas baterías sanitarias; con una mejor atención en el bar, que los productos ofrecidos sean nutritivos y a precios justos.

También se debe tener presente que el código de convivencia se encuentra con respaldo de los derechos del código de la niñez y la adolescencia vigentes en este periodo educativo.

El código de convivencia permite y permitirá mantener un ambiente de paz, colaboración y buen entendimiento entre los miembros que se integra una comunidad educativa, es por esto que lo han elaborado con dedicación, respeto, consideración y sobre todo con mucha responsabilidad y factibilidad de cumplimiento, siguiendo las normas y reglamentaciones establecidas en el reglamento institucional, así como también siguiendo las disposiciones que establece la ley de educación; por lo mencionado en este párrafo se ve necesario plasmar a continuación los compromisos acordados por los miembros de la institución:

COMPROMISOS DE LOS ESTUDIANTES

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Algunos nos atrasamos.	No salimos a tiempo de nuestras casas.	* Estar a la hora indicada por el reglamento.	* Al incurrir en el 2º atraso, elaborar un afiche sobre la puntualidad y explicarlo en el minuto cívico.
No justificamos las faltas.	No avisamos a nuestros padres.	* Asistir normalmente a clases.	* Al no justificar dos faltas, hablar sobre el valor de la responsabilidad en el minuto cívico. * Informar a nuestros padres en presencia de la autoridad.
Fugarse de clases.	Nos dejamos influenciar por compañeros con liderazgo negativo.	* Asistir a clases con puntualidad.	* Labor comunitaria en el colegio en un espacio determinado por inspección.
Venimos sin el uniforme correspondiente y a veces lo usamos inadecuadamente dentro y fuera de la institución.	Nos falta orden y sentido de pertenencia a la institución.	* Utilizar el uniforme de acuerdo a cada ocasión. * Respetar el uniforme dentro y fuera del colegio	* Explicar en forma práctica cómo debe ser usado el uniforme a todo los estudiantes.
Injustificadamente algunos estudiantes no asistimos a eventos cívicos, culturales, académicos, religiosos, deportivos.	Falta de compromiso con la institución.	* Asistencia puntual a todas las actividades programadas por la institución.	* Elaborar mensajes y/o material didáctico con insumos reciclables, según el caso.
Muchos estudiantes tenemos notas inferiores a 14.	A veces conversamos en clase y no atendemos. Estudiamos únicamente cuando tenemos pruebas o lecciones.	* Poner atención en clase. * Estudiar con responsabilidad todos los días. * Llevar bien nuestros cuadernos. * Participar en clase. * Organizar en el colegio, con la ayuda del maestro, el trabajo en equipo.	* Traer semanal o al menos mensualmente a nuestros representantes a fin de que se informen de nuestros adelantos en los estudios. * Presentar todos los deberes y pruebas firmadas por nuestros padres o representantes.

Algunos estudiantes incumplen y copian las tareas.	No entendemos las clases. Las tareas son difíciles y muy largas. A veces nos dedicamos a ver televisión, al celular y a otras actividades.	<ul style="list-style-type: none"> * Hacer nosotros mismos las tareas. * Pedir ayuda a nuestros compañeros o maestros cuando no entendamos. * Estar siempre al día en los deberes y lecciones. 	<ul style="list-style-type: none"> * Hacer talleres de recuperación. * Nivelarnos en forma particular.
Algunos estudiantes son irrespetuosos con autoridades, maestros, personal administrativo y de servicio.	Los maestros no son pacientes, por lo que reaccionamos negativamente. Nos falta educar el carácter.	<ul style="list-style-type: none"> * Escuchar con paciencia. * Pensar antes de hablar y actuar. * Buscar un tiempo para hablar a solas con la persona indicada. 	<ul style="list-style-type: none"> * Pedir disculpas a la persona ofendida o al grupo, si fue pública la ofensa. * Aceptar que nos llamen la atención en presencia de nuestros padres o autoridades de la institución.
En ocasiones se ha incurrido en alteración de notas o documentos.	A veces pretendemos engañar al profesor y otras veces por miedo a nuestros padres.	<ul style="list-style-type: none"> * Decir la verdad, aunque tengamos que asumir la llamada de atención por no presentar tareas o lecciones. 	<ul style="list-style-type: none"> * Rendir una nueva evaluación inmediatamente. * Confrontación de firmas en presencia del padre de familia. * Comprar el documento, previa solicitud a la Hna. Rectora.
Traer productos suntuarios, pinturas, bisutería con la finalidad de comercializarlos en la institución.	Por desobediencia a lo establecido en las normas de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> * Nos comprometemos a no traer ninguno de estos productos a la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> * Decomiso inmediato del material sin devolución alguna.
Traer y usar aparatos como: celulares, ipod, grabadoras, cámaras fotográficas.	Porque necesitamos para repasar o preparar la clase. Porque mis padres están lejos y me llaman.	<ul style="list-style-type: none"> * No traer ninguno de estos artículos sin el permiso de las autoridades. * Si necesito traerlos por alguna emergencia comunicar en inspección al ingresar a la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> * Retiro y devolución al finalizar el mes, previo compromiso de los padres de familia o representante con la Hna. Rectora.

Fig. 4.8 Compromiso de los estudiantes

COMPROMISOS DE LOS DOCENTES

PROBLEMAS	RESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Escasa relación interpersonal entre profesores y con el Departamento de Inspección.	<ul style="list-style-type: none"> * Falta de confianza. * Existe egoísmo. * Falta respeto a los criterios de los compañeros. * Falta diálogo, comprensión y flexibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Mejorar la autoestima de cada uno. * Expresar libre y respetuosamente nuestros criterios. * Cumplir con las normas establecidas. * Acercamiento y diálogo con el Departamento de Inspección. 	<ul style="list-style-type: none"> * Exponer nuestras faltas y disculparnos en la asamblea general. * Llamada de atención personal, respetuosa y oportuna.
Actualización pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> * Conformismo con lo aprendido. * Falta de innovación en técnicas activas de aprendizaje. * Falta de utilización de nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Asistir a cursos de capacitación y poner en práctica lo aprendido. 	<ul style="list-style-type: none"> * Realizar un curso de capacitación y socializar en el área, con el visto bueno de las autoridades.
Poca pertenencia y compromiso con la institución.	<ul style="list-style-type: none"> * Falta de estímulos. * Compromisos adquiridos fuera de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> * Asumir con responsabilidad las tareas encomendadas. * Compartir experiencias entre compañeros. 	<ul style="list-style-type: none"> * Presentar las debidas disculpas y cumplir con la responsabilidad asignada.
Poco sentido de solidaridad.	<ul style="list-style-type: none"> * Desconocer el problema. 	<ul style="list-style-type: none"> * Ser solidario con los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> * Comprometernos en una acción solidaria y ejecutarla con las autoridades.
La falta de responsabilidad de algunos maestros en determinadas tareas.	<ul style="list-style-type: none"> * No asumimos nuestras responsabilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> * Conocimiento de nuestras responsabilidades. * Realizar nuestras tareas con amor y sentido de pertenencia. 	<ul style="list-style-type: none"> * Que nos hagan observaciones verbales y en caso de reincidir, por escrito.
Algunos maestros no dosificamos las tareas para los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> * No se aplica la interdisciplinaridad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Trabajo coordinado de las áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aceptar el llamado de atención de la autoridad competente.

Fig. 4.9 Compromisos de los profesores

COMPROMISOS DE LOS DIRECTIVOS

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Bajos rendimientos académicos de los estudiantes y sus dificultades psicológicas y sociales.	* Falta de continuidad en los procesos de seguimiento a los estudiantes.	* Buscar asesoramiento. * Dedicar tiempo necesario para escuchar y acompañar.	* Organizar y determinar un tiempo para dar alternativas de solución.
Falta de recursos económicos para mejoramiento de la infraestructura del establecimiento.	* Falta autogestión * Se hace necesario optimizar algunos espacios físicos.	* Impulsar la autogestión ante diferentes organismos. * Adecuar mejor los espacios con visión de futuro.	* Aceptar las sugerencias que nos hace la Asamblea General de Profesores y miembros del Consejo Directivo.
Falta de apoyo de algunos profesores y dirigentes de curso al trabajo de inspección, en cuanto a la formación disciplinaria, orden y aseo.	* Nos ha faltado mayor interés para comprometer al profesorado.	* Mantener el diálogo con profesores y dirigentes para la promoción de lo expuesto.	* Aceptar sugerencias y estrategias que provinieren de profesores, dirigentes de curso y estudiantes.
Poco estímulo a los estudiantes que se han destacado representando a la institución en diferentes eventos.	* No se han gestionado y buscado los estímulos.	* Buscar recursos para la entrega de estímulos a estudiantes que se hayan destacado en eventos académicos, científicos, culturales y deportivos.	* Reconocer la falta de entrega de estímulos a estudiantes ante quién corresponda y cumplir con el compromiso establecido.

Fig. 4.10 Compromisos de los directivos

COMPROMISOS DE PADRES DE FAMILIA

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
No asistimos a las convocatorias de los maestros y autoridades.	* Les damos poca importancia a nuestros hijos.	* Asistir puntualmente a convocatorias de autoridades y maestros.	* Aceptar la notificación por parte de las autoridades, y asistir inmediatamente.
Bajo rendimiento académico de nuestros hijos.	* No nos preocupamos en revisarles tareas y lecciones.	* Preocuparnos más por los deberes y lecciones de nuestros hijos.	* Aceptar el llamado de atención de maestros y autoridades. * Asumir la pérdida de año
No se brinda la atención necesaria a los hijos.	* Nos preocupamos más del trabajo y situaciones personales y sociales.	* Propiciar espacios de diálogo con nuestros hijos.	* Aceptar el llamado de atención del DOBE y las autoridades competentes.
Les permitimos el uso inadecuado de los medios de comunicación como: internet, celulares, televisión, otros.	* Por ausencia total o parcial de los padres en la casa. * No dedicamos tiempo a nuestros hijos.	* Acompañar con más frecuencia a nuestros hijos en casa. * Controlarles el tiempo libre.	* Llamada de atención del DOBE, pastoral y autoridades competentes.
No les proporcionamos estabilidad familiar.	* Nuestros hijos son testigos de nuestras peleas por falta de diálogo.	* Evitar las discusiones frente a nuestros hijos y fomentar el diálogo.	* Dialogar con nuestros hijos con la ayuda de un profesional.
Indisciplina familiar por parte de nuestros hijos.	* No inculcamos valores como: respeto, consideración, responsabilidad, solidaridad.	* Dedicarles espacio y tiempo para lograr vínculo entre padres e hijos. * Corregir actitudes negativas oportunamente.	* Llamado de atención por las autoridades del colegio. * Si el caso lo amerita buscar ayuda profesional.
Falta de comunicación con nuestros hijos.	* Porque no podemos entender sus actitudes. * No buscamos orientación para ayudar a nuestros hijos.	* Dialogar con frecuencia con nuestros hijos. * Brindarles confianza. * Asistencia a las convivencias.	* Organizar y participar en convivencias de formación.
Hogares disfuncionales.	* Falta de madurez de los cónyuges.	* Asumir la responsabilidad como padres de familia. Fomentar el diálogo. Dejarnos ayudar por un especialista	* Dictar una conferencia a padres de familia que tengan similar dificultad * Dejarnos ayudar por un especialista.
No somos parte integrante en los diferentes eventos culturales, académicos y deportivos.	* Por el trabajo y falta de organización del tiempo. * Falta de compromiso.	* Mejor distribución del tiempo. * Ser participe en todos los eventos dentro y fuera de la institución.	* Ser parte de la organización del próximo evento.

Fig. 4.11 Compromisos de los padres de familia

A) RELACIONES PROFESORES - ESTUDIANTES

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
* Maltrato psicológico y verbal de algunos maestros con los estudiantes.	* Nos falta tener actitudes positivas. * Estimular y motivar.	* Diálogo entre maestros y estudiantes con calidad y calidez.	* Llamada de atención oportuna por la autoridad competente.
* La baja autoestima incide en el bajo rendimiento y viceversa.	* Inadecuada metodología. * Falta verificar la comprensión del tema en clase. * Falta de conocimientos básicos en los estudiantes.	* Utilización de técnicas activas.	* Realización de talleres de recuperación pedagógica con los estudiantes que tienen dificultades de aprendizaje (15%).
* Algunos profesores guías no brindan confianza. * No se preocupan por las dificultades académicas y disciplinarias de nuestros estudiantes.	* No todos tenemos la hora de asociación de clase. * Falta trabajar con calidad y calidez en la solución de dificultades estudiantiles.	* Diálogo con estudiantes, padres de familia, autoridades y DOBE. * Desarrollar estrategias de acompañamiento y seguimiento.	* Organizar una convivencia con estudiantes, padres de familia y profesionales.

Fig. 4.12 Relación entre profesor-alumno

B) RELACIONES ESTUDIANTES - ESTUDIANTES

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Apropiarse de bienes ajenos crea disgustos.	* No respetamos los bienes ajenos.	* Respetar los bienes ajenos.	* Devolver lo que no es nuestro, luego de firmar un acta de compromiso.
Rivalidades y competencias mal sanas.	* Actitud de inmadurez en la relación con los compañeros.	* Respetar las diferencias individuales. * Evitar toda clase de agresión.	* Pedir disculpas a la persona afectada por mis actitudes negativas.

Fig. 4.13 Relación entre estudiante-estudiante

D) RELACIONES PROFESORES - PROFESORES

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
No existe diálogo entre algunos compañeros.	* No damos de nuestro tiempo para compartir con los compañeros.	* Escuchar con atención, respeto y serenidad a los demás. * Comunicarme con sencillez y amabilidad con todos.	* Comprometerme a dialogar con la persona con quien tengo la diferencia.
Falta integrar la Comisión de Sociales de la Institución	* No se ha dado paso a la integración de la Comisión de Sociales que contempla el reglamento.	* Disponibilidad para integrar la Comisión de Sociales.	* Organizar y participar en los encuentros pedagógicos, espirituales, sociales y deportivos.
No sabemos compartir el tiempo libre.	* No nos integramos. * Nos falta aceptarnos tal como somos.	* Demostrar una actitud positiva siempre. * Descubrir cualidades de mis compañeros.	* Asumir un trabajo de integración.

Fig. 4.14 Relación entre profesor-profesor

E) RELACIONES PROFESORES - AUTORIDADES

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Falta trato equitativo a los maestros.	* Se acepta pedidos especiales de ciertos maestros, afectando a los demás.	* Cumplir a cabalidad con lo que estipula la ley.	* Sujetarse a las amonestaciones legales.
Falta de amistad compañerismo entre algunos docentes y autoridades.	* Prejuicios. * Falta de diálogo.	* Promover y participar en actos de sana convivencia.	* Llamada de atención en forma personal, respetuosa y oportuna.

Fig. 4.15 Relación entre profesor-autoridad

El presente código de ética elaborado en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús ha contribuido a mantener en la esta institución un ambiente cálido de diario convivir, amigable, colaborativo y en paz cumpliendo con los deberes y obligaciones para el adelanto y progreso de la institución, dando espacio y respeto tanto a alumnos como a profesores por parte de las autoridades para que puedan desarrollar sus funciones con la mayor normalidad posible, sobre todo cabe destacar la educación en valores, los cuales son de mayor importancia dentro de la misma por cuanto es una institución que educa en la fe cristiana.

El Código de Convivencia ha permitido conocer a todos los que realizan el proceso educativo como son autoridades, padres de familia, docentes y alumnos los deseos de cambio que tienen cada una de las partes con respecto al buen convivir social, cuáles son sus deseos para de una u otra manera hacer del proceso educativo positivo, agradable para todos; cabe destacar que muchas de las veces las alumnas y alumnos se exceden en sus deseos, pidiendo se les complazca en muchas tareas que no van acordes con educación y disciplina, por tal razón al momento que les han convocado para la realización del presente Código de Convivencia, fueron orientadas para enfocarle los puntos principales e indispensables que se necesitan cambiar por parte de los docentes, como es, el trato, la forma de calificación, la apertura que se debe dar a los diferentes problemas que existe en dichos casos.

En conclusión este documento ha sido realizado con el fin de que dentro de la institución exista un ambiente positivo, agradable, en donde el proceso de enseñanza – aprendizaje sea motivante en donde reine el respeto, señalando que la Hermana Rectora en cuanto a este documento, manifestó que gracias a la elaboración de este, tanto alumnas, padres de familia como profesores, se han comprendido de una mejor manera porque los docentes si han acatado y analizado lo que las alumnas y padres de familia manifiestan en el Código de Convivencia, el cual fue elaborado a fines del año 2009.

4.1.1.3 Plan Estratégico

La Hermana rectora, que es quién ha otorgado la documentación pertinente para que se de lugar a la presente investigación, ha manifestado que el Plan estratégico Institucional no lo poseen, que es el único documento con el que no cuentan en el año lectivo 2009-2010. Por tal razón no se encuentra plasmado en el presente trabajo investigativo.

4.1.1.4 El Plan Operativo Anual (POA)

Después de un análisis del plan operativo anual (POA), se ha concluido que en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús los maestros tienen grandes visiones sobre actividades para cumplirse dentro del año escolar de acuerdo al cronograma establecido, tanto autoridades, maestros, alumnos como padres de familia deben colaborar en todos y cada uno de los programas organizados en la institución, como se conoce no todos colaboran, pero si en su mayoría.

Sobre todo, lo que más se toma en cuenta en la elaboración del Plan Operativo anual, es la organización de proyectos en donde se pule los valores y la responsabilidad para salir adelante y cumplir sus metas y objetivos; poder convivir diariamente y empujar a sus alumnas a la superación y producción en base a su creatividad, constancia y buena decisión.

4.1.1.5 El Proyecto Educativo Institucional (PEI):

El PEI para la Comunidad Bethlemita es un espacio permanente de reflexión y construcción participativa y colectiva, que busca darle sentido al proceso educativo mediante un proceso de reorganización de todo su quehacer.

En sí, se trata de la carta de navegación de la Institución; que a través de una investigación continua y de un proceso de desarrollo humano e institucional, busca posibilitar una educación de calidad.

Esta organización en componentes busca que el Colegio trascienda a nivel de toda la comunidad, de tal modo que todos participen activamente en la institución, con la elaboración de proyectos en cada uno de éstos que deben ejecutarse en las fechas planificadas; el problema que surge muchas veces es que algunas planificaciones entre componentes son similares y esto hace que exista choque de actividades, por lo que se está trabajando para que exista mejor organización y cada uno sepa el impacto y área de trabajo que debe tener.

Se destaca a continuación aquellos componentes reevantes:

- **Teleológico:** Es el encargado de impartir la palabra de Dios y expresarla a los padres de familia, alumnas, maestros y tratar de llevarla a la comunidad, para su mejor comprensión y ejemplo a seguir.
- **Pedagógico:** Están inmersas todas a áreas del colegio que son las encargadas de organizar el trabajo y las planificaciones curriculares.
- **Organización y Regulación:** Está inmiscuido el Departamento de Inspección que debe velar por la disciplina del alumnado dentro y fuera del establecimiento; de igual forma debe preocuparse por fomentar el aseo y los buenos hábitos en los estudiantes.
- **Proyección a la Comunidad:** Es el encargado de fomentar el amor y solidaridad al prójimo, dentro y fuera del establecimiento, mediante visitas a los barrios más necesitados y la ayuda a las alumnas de escasos recursos económicos.

4.1.1.6 Reglamento Interno y Otras Regulaciones:

En el análisis de cada uno de los puestos del colegio se puede evidenciar la organización del mismo y que el Reglamento Interno ha sido elaborado en base a la Ley de Educación aprobada en el

año 2008, lo que quiere decir que el establecimiento ha funcionado al margen de la ley.

Para estar al corriente de la gestión realizada en el colegio, la UTPL, ha pedido que haga la entrevista a las autoridades del establecimiento (Rector y Vicerrector), a los Jefes de Área de las cuatro especialidades, a 20 docentes, a 20 estudiantes, y a 15 padres de familia por lo que se adjunta a continuación únicamente el reglamento vigente en el año lectivo 2010-2011 de cada uno de estos grupos:

REGLAMENTO INTERNO

DE LA RECTORA (Art. 95; 96; 172 del R.G.L.E.)

Es la primera autoridad responsable de la Institución en todos sus aspectos, ejerce su misión con la colaboración inmediata del personal directivo, administrativo, docente y con la cooperación de los diferentes miembros de la Comunidad Educativa.

Entre las funciones que debe cumplir la rectora está la de representar legalmente a la Institución ante diferentes entidades públicas y privadas, así como también seleccionar, autorizar y vigilar conjuntamente con el Honorable Consejo Directivo tanto a profesores, personal administrativo y alumnado. Amonestar y sancionar de acuerdo a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, la Ley de servicio Civil y Carrera Administrativa y su Reglamento Interno, a quienes incumplan con sus obligaciones o menoscaben con su conducta personal el prestigio del establecimiento dentro o fuera de él.

DE LA VICERRECTORA (Art. 97; 98; 99 del R.G.L.E.)

Es la segunda autoridad del Plantel quien por ausencia reemplazará a la Rectora, previo encargo verbal y/o escrito. Es responsable del aspecto formativo, académico y de mantener buenas relaciones humanas en el establecimiento.

Entre las funciones que cumple el rol del vicerrector se tiene: la de organizar la comisión Técnico Pedagógica al inicio del año, convocar y presidir la organización de las comisiones permanentes nombradas por el H.C.D, orientar y asesorar a los padres de familia y profesorado en busca de una mejor comprensión, vivencia y formación de los estudiantes, controlar la disciplina con el Inspector (a), y los profesores guías de curso, evaluar el cumplimiento de las actividades y comisiones inherentes al ciclo Básico y Bachillerato y cuidar el orden y la buena marcha de la biblioteca, museos, laboratorios, gabinetes, audiovisuales, departamento médico dental, clubes estudiantiles, departamentos de música y cultura física.

DEL PERSONAL DOCENTE (Acuerdo M. 182 Art. 3)

Los profesores del plantel son los primeros responsables del proceso de enseñanza-aprendizaje y consecuentemente asumirán la responsabilidad global de la tarea educativa del plantel con ética, profesionalismo y respeto; el ejercicio de esta libertad deberá orientarse a promover una formación integral de los estudiantes, que contribuya a formar su conciencia moral y cívica, además, tienen derecho a intervenir en la gestión del plantel a través de los órganos respectivos, el maestro deberá ser tratado en todo momento con dignidad y respeto e informados de cuantas comunicaciones se reciban y les afecten laboral y profesionalmente

DE LOS ESTUDIANTES (Art. 140; 141; 142; 143; 144 del R.G.L.E.)

El estudiante tiene derecho a ser tratado como persona y respetado en su dignidad e identidad por todos los miembros de la Comunidad Educativa, a recibir una educación científica, académica y tecnológica de calidad, a expresar libre y respetuosamente sus criterios e inquietudes, recibir una formación integral y participar activamente en el proceso de inter-aprendizaje, disfrutar momentos de descanso, recreación, deporte, tecnología, arte y cultura en un ambiente seguro y agradable, en la institución y en la comunidad, tener confidencialidad sobre asuntos personales,

familiares, académicos y de otra índole, tratados con algún miembro de la comunidad educativa, estar siempre informado, se ha mencionado los más importantes.

Son deberes de los estudiantes conocer, asumir y poner en práctica el Proyecto Educativo Institucional, Código de Convivencia y Reglamento Interno, participar activa, responsable y puntualmente en todos los actos educativos y sociales de la institución, participar responsable y activamente en las actividades académicas, culturales, deportivas y otras, estar dispuesto al diálogo como un mecanismo para fortalecer las relaciones interpersonales y superar conflictos, respetar a las autoridades, profesores, padres de familia, personal administrativo y de servicio, compañeros y a todas las personas dentro y fuera de la institución

DE LOS PADRES DE FAMILIA

Los padres o representantes tienen derecho a acudir a la Institución para ser informados del proceso de formación, rendimiento académico, comportamiento, dificultades y problemas a través del departamento de Inspección, DOBE, del dirigente, profesores y autoridades competentes, ser atendido cordialmente y en la brevedad posible en cualquier dependencia del plantel y participar activamente en los eventos organizados por los Componentes: Teleológico, Pedagógico, Organización y Regulación y Proyección a la Comunidad.

Los deberes de los padres o representantes son cumplir con oportunidad y responsabilidad los pedidos y sugerencias que sean emitidos por las autoridades del plantel, controlar permanentemente el cumplimiento de las obligaciones de sus hijos o representados, dentro y fuera de la Institución, propiciar un ambiente armónico en el que se resalten los valores y buenas relaciones humanas que contribuyan a la formación integral, asistir con responsabilidad a las citaciones que hace la Institución con carácter de urgente. Cuando le sea imposible asistir, deberá excusarse por escrito.

Lo importante dentro de este establecimiento educativo es que su organización reglamentaria está de acuerdo a lo que dispone la ley de educación, por tal razón tanto autoridades, profesores, alumnos como padres de familia conocen muy bien sus derechos, deberes y obligaciones.

4.1.2 La estructura organizativa de la unidad educativa.

4.1.2.1 Misión y Visión:

Lo esencial dentro de una institución educativa para poder conocer el tipo de gestión y liderazgo que existe en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús es saber cuál es su Visión y Misión, la organización del establecimiento, de qué se encarga cada área y como se desenvuelven las autoridades en sus funciones, de esta manera se presenta la Visión y Misión del plantel que consta en el Manual de organización vigente en el año lectivo 2010-2011, las cuales son el punto de partida de una organización educativa, por cuanto es saber por qué y para qué se llevan a cabo las cosas dentro de una institución:

a. Visión

La Comunidad Bethlemita de Tulcán, asume con responsabilidad sus compromisos y practica con excelencia los valores humanos y cristianos. Ejecuta proyectos educativos productivos, privilegia la interdependencia familiar y social, practica la cultura de la planificación mantiene un elevado nivel de autoestima, impulsa procesos de investigación, cumple deberes y compromisos, desarrolla el pensamiento crítico construye aprendizajes significativos con proyección superior y laboral, interviene en proyectos de desarrollo cultural, tiene orgullo de pertenencia tulcanesa y carchense.

b. Misión

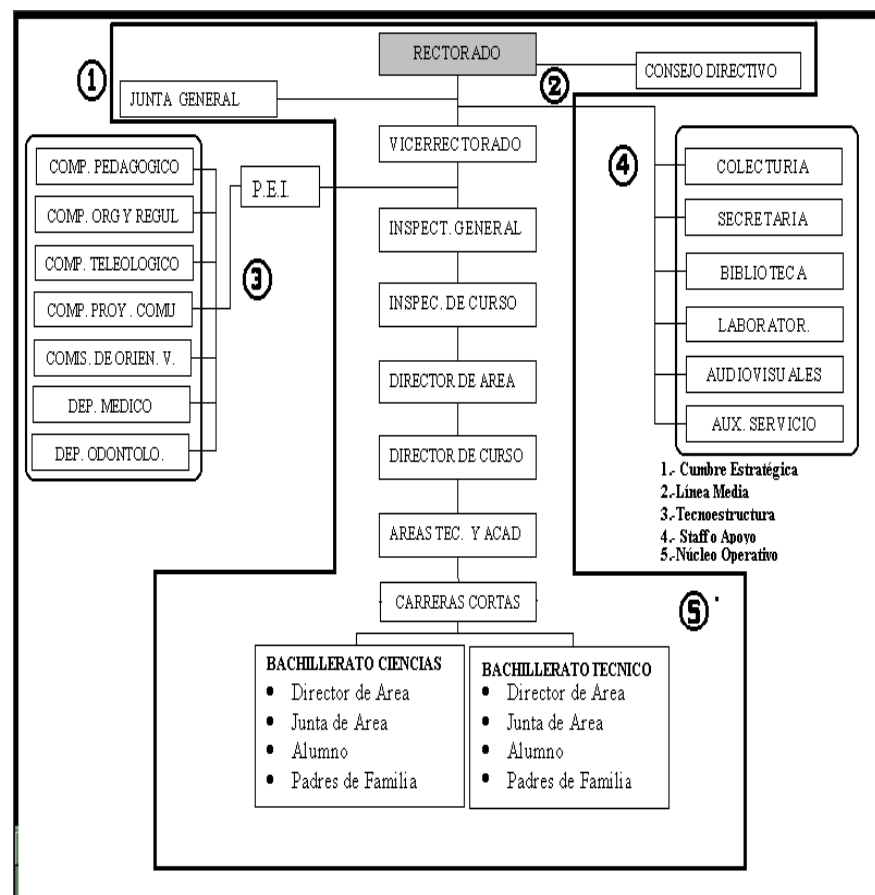
La comunidad educativa Bethlemita de Tulcán, trabaja por el crecimiento institucional, la formación espiritual y académica centrada en el desarrollo de capacidades y en la práctica de

valores; los docentes se constituyen en dinamizadores de procesos y mediadores de la construcción del aprendizaje estudiantil; las estudiantes son líderes con amplio criterio del desarrollo humano, cristiano, científico, cultural; los padres de familia participan de forma comprometida en el mejoramiento de la calidad educativa institucional.

Luego de analizar la Visión y Misión del Colegio, se ha determinado que la institución se enfoca principalmente a la educación en valores por ser una institución educativa en la fe católica, proyectados a desarrollar y cumplir proyectos orientados al desarrollo de la comunidad Bethlemita; toda esta comuna busca alcanzar un mismo objetivo alcanzar una educación humanista, en donde se destaque el espíritu de amor y solidaridad con ellos mismos y con los demás.

4.1.2.2 El Organigrama:

Para comenzar con el análisis del organigrama, primero se presenta su estructura gráfica:



Como en toda institución educativa de secundaria, en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús la máxima autoridad es la Rectora, la cual está a cargo por velar por la organización y administración óptima del plantel.

La Hermana Rectora como cabeza del establecimiento, trabaja conjuntamente con la Junta General de Profesores para organizar grupos de trabajo para elaborar diferentes actividades que contribuyan al desarrollo de la institución y genere unión entre los docentes.

El Consejo Directivo con la Hermana Rectora son los encargados de tomar decisiones relevantes para la institución, son los responsables de la selección adecuada del personal docente para que labore dentro del plantel.

Con la Hermana Vicerrectora hacen que lo pedagógico funcione conforme a los estándares que indican la ley de educación aprobada en el año 2008, ya que es quién elabora los instrumentos curriculares como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), quién supervisa la elaboración correcta de las planificaciones de las diferentes áreas, entre otros.

El departamento administrativo que conjuntamente con los laboratorios ayudan a hacer del colegio una institución modernista y al día en tecnologías.

4.1.2.3 Funciones por Áreas y Departamentos:

El Colegio Sagrado Corazón de Jesús ofrece un Bachillerato Técnico y otro en ciencias en el año lectivo 2010-2011, organizados de la siguiente manera:

El Bachillerato Técnico, el área de Contabilidad y de Informática son las pioneras en proyectos productivos, con lo que se trata de que las estudiantes que se gradúan salgan prácticamente sabiendo aplicar lo aprendido en el establecimiento.

El departamento del DOBE, es quién se encarga del buen vivir estudiantil, de dar solución a problemas de los alumnos.

4.1.2.4 El clima escolar y convivencia con valores.

Se ha observado y analizado como practican los valores tanto las autoridades, docentes, alumnos y padres de familia dentro y fuera de la institución, análisis que se lo realizó revisando los documentos con los que la madre Rectora ha facilitado y a través de la observación.

Como conclusión se obtuvo que la Comunidad Bethlemita practican y siguen algunos valores especiales propios de la comunidad, pero como en toda institución educativa también surgen algunos anti valores como resultado del medio social en el que se vive en medio de muchas influencias negativas fuera de las instalaciones del plantel, y porque no decir dentro del mismo, ya que muchas veces las malas cosas se apoderan de las buenas con mayor facilidad e involucran a su entorno, en el siguiente cuadro se mencionará algunos de los principales valores que se fomenta dentro de la institución que será óptimo si todos acataran estos valores.

La Comunidad Bethlemita cuenta con los siguientes valores:

- Singularidad, la cual adopta las actitudes de la originalidad, la creatividad, la espontaneidad y el respeto.
- Autonomía, la cual adopta actitudes de responsabilidad, criticidad, libertad, autodominio.
- La apertura, adopta la actitud de solidaridad, socialización, comunicación, liderazgo.
- La trascendencia, adopta el compartir, el compromiso, la coherencia, la fe, la esperanza y el amor.

4.1.2.5 Dimensión Pedagógica Curricular y Valores:

El Colegio Sagrado Corazón de Jesús con respecto a esta dimensión, se destaca, por perseguir una educación actual

siguiendo y utilizando lo que los nuevos avances tecnológicos que se van dando con el transcurrir de los años.

La institución cuenta con un currículo que está proyectado a formar alumnos creativos, críticos, dinámicos con liderazgo que les ayudará en un futuro para destacarse como buenos profesionales; fortalecidos con valores como el amor, el respeto, la honestidad y muchos otros que se han venido nombrando en el transcurso de esta tesis que son propios de la Comunidad Bethlemita.

Cabe destacar que como toda Institución Católica, la mayor preocupación es la de crear jóvenes y señoritas apegados a la fe cristiana, lo cual hace de ellos jóvenes más centrados en mantener los valores aprendidos, prevaleciendo siempre el amor a Dios y el respeto a los demás. Así como también, el currículo de este colegio, está apegado siempre a los estándares que exige la ley de Educación de acuerdo a sus cambios, para la presente investigación, está tomada en cuenta la ley aprobada en el año 2008, ya que es una institución fisco misional y se debe al gobierno.

4.1.2.6 Dimensión Organizativa Operacional y Valores:

De acuerdo a esta dimensión organizativa, el Colegio Sagrado Corazón de Jesús, está organizado a la cabeza por la Hermana Rectora, quién trabaja conjuntamente con el Honorable Consejo Directivo, el Vicerrector y la Junta General, esta organización se la puede visualizar de mejor manera en el art. 4.1.1.1 del cap. 4 en el Manual de Organización en el presente documento.

La Hermana Rectora se encuentra al mando del personal de colecturía, secretaría, biblioteca, laboratorios, aulas y auxiliares de servicios.

Los valores fomentados hacen la unión dentro de esta institución, porque siempre se brinda ayuda que está cimentada con pilares fuertes como son los valores de solidaridad, respeto, comunicación,

honestidad y bondad que han caracterizado a la mayor parte de quienes conforman esta comuna educativa.

4.1.2.7 Dimensión Administrativa y Financiera y Valores:

La administración del colegio se encuentra en manos de la Comunidad de Hermanas Bethlemitas, quienes han llevado el mando del Colegio por más de cien años, pues la comunidad se ha preocupado de que el trabajo del colegio sea oportuno y preciso.

Financieramente el establecimiento es Fisco-misional; los profesores en su mayoría tienen nombramiento del Estado, la mitad de los profesores bajo contrato reciben sueldos del estado, y la otra mitad reciben salario de los fondos recaudados por la comunidad.

Teniendo en cuenta que es un colegio católico, el perfil del maestro Bethlemita es que deben tener una verdadera vocación que haga que actúen con amor al prójimo y con una real convicción hacia su trabajo, preservando los valores institucionales que han llevado al colegio hacia la búsqueda de la perfección educativa, dando a la Patria hombres y mujeres de bien, tendientes a la búsqueda del mejoramiento oportuno dentro de todos los ámbitos profesionales.

4.1.2.8 Dimensión Comunitaria y Valores:

El colegio Bethlemita, como religioso que es, se destaca por ser una institución de ayuda comunitaria, que trabaja para ayudar a las familias de escasos recursos económicos y a los más necesitados; así como también hace seguimiento a las alumnas de escasos recursos que están dentro de la institución para otorgar ayuda como uniformes, las listas escolares y de esta manera sembrando en todas las alumnas corazones nobles, motivados a la ayuda social, siguiendo siempre su misión de compartir con los demás; y siguiendo los valores que la caracterizan de compartir con la fe, la esperanza, el amor y la solidaridad.

4.1.3 Análisis FODA

El siguiente análisis ha sido elaborado en base a los documentos adquiridos de la institución vigentes en el año lectivo 2010-2011, los cuales han hecho posible conocer que cosas se deben cambiar y que se deben fortalecer, de esta manera se presenta a continuación el análisis FODA del Colegio Sagrado Corazón de Jesús:

4.1.3.1 Fortalezas y Debilidades:

Las fortalezas y las debilidades son hechos internos de la institución, las fortalezas se refieren a las actividades y atributos internos de la los mismos que coadyuvan y sustentan el logro de los objetivos del plantel, y las debilidades son las actividades o aspectos negativos internos de una organización que obstaculizan o limitan los logros de la institución.

Dentro del establecimiento se ha notado que el colegio Bethlemita cuenta con una educación moderna y globalizadora, basada en valores y en recuperación de la identidad personal, teniendo en cuenta la importancia de capacitar a los maestros de acuerdo a las necesidades personales y de la Reforma Curricular; además trata de llevar una adecuada organización por áreas y componentes de trabajo y cuenta con infraestructura Adecuada para el desarrollo de las actividades educativas.

Pero, en toda organización educativa se denota las debilidades y las principales dentro del establecimiento son los antivalores extraídos de la desorganización familiar y social que vive el país, la falta de interés de algunos docentes por capacitarse, la falta de conocimiento de algunos docente en planificación, la falta de coordinación entre componentes para la elaboración del PEI y la falta de recursos económicos para mantenimiento del establecimiento.

4.1.3.2 Oportunidades y Amenazas:

Tanto las oportunidades como las debilidades son hechos externos; pues las oportunidades son las actividades o tendencias en las que está inmersa una organización que deben ser aprovechadas adecuadamente de forma oportuna y pueden facilitar o beneficiar su desarrollo y las amenazas son las actividades que obstaculizan y limitan su desarrollo operativo.

El Colegio Sagrado Corazón de Jesús tiene como oportunidades la implementación de la Reforma Curricular, los cursos auspiciados por Ministerio de Educación, Diplomados, Especialidades, Maestrías para que los docentes se preparen cada vez más, plazos oportunos para entrega de planificaciones y recepción anticipada de calendarios de actividades para facilidad de tiempo, así como también los aportes de gobiernos seccionales y ayuda de la comunidad.

Como amenazas dentro del plantel son consideradas la migración de los estudiantes por la falta de recursos económicos, los sueldos bajos, los cuales no alcanzan para seguir capacitándose, no conseguir los recursos necesarios con los que ayuda el gobierno debido a la crisis económica.

4.1.3.3 Matriz FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Educación moderna y globalizadora. - Educación basada en valores y recuperación de la identidad personal. - Actualización Constante de los maestros de acuerdo a las necesidades personales y de la Reforma Curricular. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de la Reforma Curricular. - Enseñanza basada en la Realidad Nacional y en la observación de nuestros recursos. - Cursos auspiciados por MEC, Diplomados, Especialidades, Maestrías.

<p>5</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrega y elaboración oportuna de los instrumentos que ayuden a mejorar el liderazgo, gestión y prestigio institucional. - Adecuada organización del Establecimiento por áreas y componentes de trabajo. - Infraestructura Adecuada para el desarrollo de las actividades educativas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plazos oportunos para entrega de planificaciones y recepción anticipada de calendarios de actividades. - Trabajos secuenciales y organizados. - Aportes de gobiernos seccionales y ayuda de la comunidad.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Antivalores extraídos de la desorganización familiar y social que vive el país. - Falta de interés de algunos docentes por capacitarse. - Falta de conocimiento de algunos docente en planificación. - Falta de coordinación entre componentes para la elaboración del PEI. - Falta de recursos económicos para mantenimiento del establecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Migración de los padres de los estudiantes, por falta de recursos económicos. - Sueldos bajos que no alcanzan para poder seguir con estudios superiores. - Planificaciones mal elaboradas y no fundamentadas. - Inmiscuirse o hacer un trabajo que corresponde a otro componente. - No conseguir el aporte necesario del gobierno por la crisis económica.

Luego de haber analizado la matriz FODA, se determina que ha sido de gran ayuda para detectar los problemas existentes dentro de la institución, resaltando que el plantel cuenta con los apoyos necesarios por parte del gobierno por ser una institución fisco-misional y que los maestros cuentan con el apoyo del Ministerio de Educación para la capacitación oportuna y gratuita.

4.2 RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

El Colegio Sagrado Corazón de Jesús quién ayudó para la realización de la presente investigación, está basado en ideología Católica, inspirada en sus patronos, la Hermana Encarnación Rosal y el Hermano Pedro de Betancur, quienes fundaron esta institución con la finalidad de servir a la comunidad y al prójimo, es una institución fisco-misional.

Para realizar la investigación, se ha tomado como muestra a 6 directivos como son la Hermanas Rectora, la hermana Vicerrectora y 4 Jefes de distintas áreas, como son: área de Matemáticas, de Ciencias Sociales, de Inglés, de Química y Biología, quienes colaboraron gustosos; a 20 profesores que pertenecen a diferentes áreas y componentes del establecimiento, quienes colaboraron sin reusarse por cuanto la encuesta era anónima; prácticamente lo mismo pasó con los estudiantes y padres de familia.

Se decidió entrevistar a 20 estudiantes de los terceros años de bachillerato de las distintas especialidades, 5 estudiantes de Químico Biólogo, 5 estudiantes de Comercio, 5 estudiantes de Informática y 5 estudiantes de Físico Matemáticas, especialidades con las que se contaba hasta el año 2010-2011; porque se ha considerado que ya han estado algún tiempo en el colegio y saben cómo son las autoridades y los maestros, además a esa edad ya muestran un poco más de análisis y madurez en sus respuestas; pero cabe destacar que con la nueva Ley de educación aprobada en el 2010 se ha dado muchos cambios.

Los padres de familia han colaborado con las encuestas y sugieren que debe haber horario específico para atención a padres de familia en donde se les encuentre a la mayor parte de los maestros para poder consultar sobre el rendimiento de sus hijos, pero cabe destacar que hoy en día con la nueva ley de Educación aprobada en el año 2010, habrá mayor tiempo para atención a padres de familia en los horarios de las 13:00 a las 15:00 horas de lunes a viernes.

En resumen, las autoridades del establecimiento, estuvieron prestas a responder las encuestas y entrevistas; y han manifestado que es de gran

ayuda este tipo de investigaciones por cuanto se puede mejorar los puntos negativos que se encuentren en la presente sobre sus funciones.

Por otro lado cabe recalcar que a la comunidad Bethlemita le gusta mantener en orden casi todos los documentos que acreditan el funcionamiento del colegio; los cuales me facilitaron gustosamente a excepción del Plan Estratégico, pues no cuentan con el.

El Colegio Sagrado Corazón de Jesús, muestra en sus instalaciones orden y pulcritud, lo cual hace notar los valores y el aseo de quienes laboran en la institución.

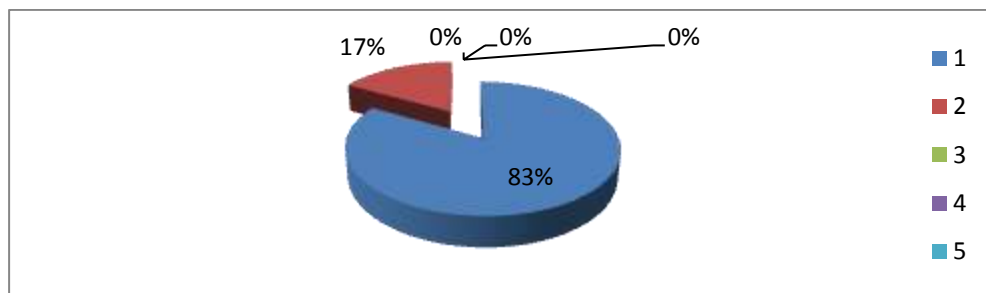
4.2.1 De los Directivos:

TABLA Nº 6

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

FORMA DE ORGANIZACIÓN	f	%
1. La Rectora organiza tareas en una reunión general cada trimestre	5	83.33
2. Coordinadores de Área	1	16.67
3. Por grupos de Trabajo.	0	0
4. Trabajan Individualmente.	0	0
5. Otros (indique cuales)	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 6. Organización de los equipos de trabajo



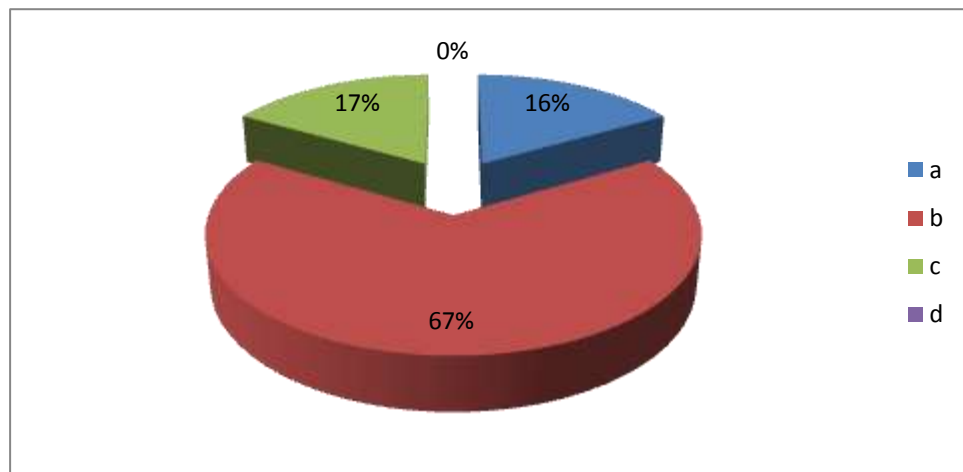
Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig. 6.1. Organización de los equipos de trabajo

Análisis.- Después de aplicar la encuesta a las autoridades de la institución se puede determinar que la Hermana Rectora es quién organiza tareas en una reunión general cada trimestre, es así como lo indica el 83% del resultado obtenido de las encuestas aplicadas.

TABLA N° 7
ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO
DE LA ORGANIZACIÓN

ASPECTOS	F	%
a) El número de miembros de la institución	1	16,67
b) Los resultados obtenidos en la institución	4	66,66
c) El valor y tiempo empleados en la institución	1	16,67
d) Otros (especifique)	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 7. Aspectos tomados en cuenta para medir el tamaño de la organización



Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig. 6.2. Aspectos tomados en cuenta para medir el tamaño de la organización

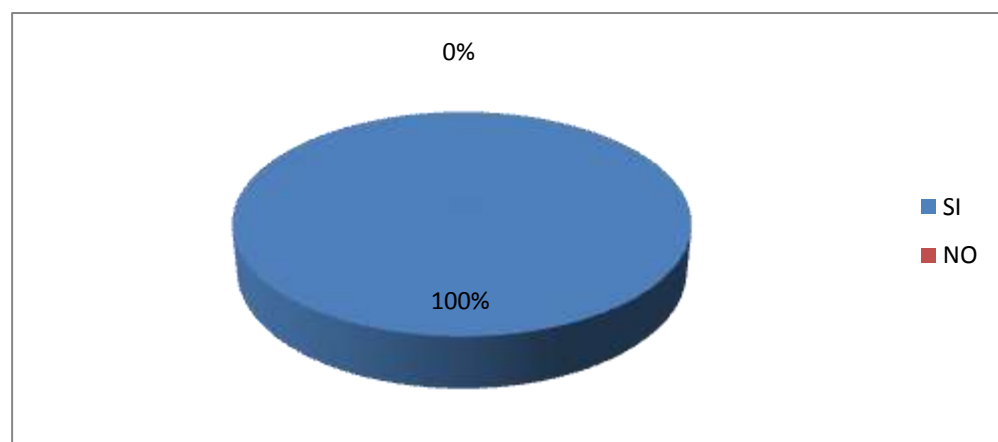
Análisis.- El 66,66% de las autoridades la institución manifiestan que los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización son los resultados que obtiene en las diversas actividades, tanto académicas como deportivas, porque considera que se debe dar lo mejor a lo sociedad, lo cual es positivo porque una institución vale más por los resultados obtenidos que por el número de miembros de la institución, ya que la calidad de las cosas no se miden en el tiempo ni en el numero sino en los resultados óptimos de las cosas, los cuales generan valor o desprestigio, por tanto se determina que la institución si toma en cuenta principalmente como aspectos para medir el tamaño de la institución a los resultados, los cuales deben ser día a día mejores para el engrandecimiento del establecimiento y dentro de ello el desarrollo pleno en todos los sentidos de la institución, la cual debe ser ejemplo de centro educativo.

TABLA N° 8

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

ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA	f	%
a.- SI	6	100
b.- NO	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 8. Tareas de los miembros de la institución



Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig. 6.3. Tareas de los miembros de la institución

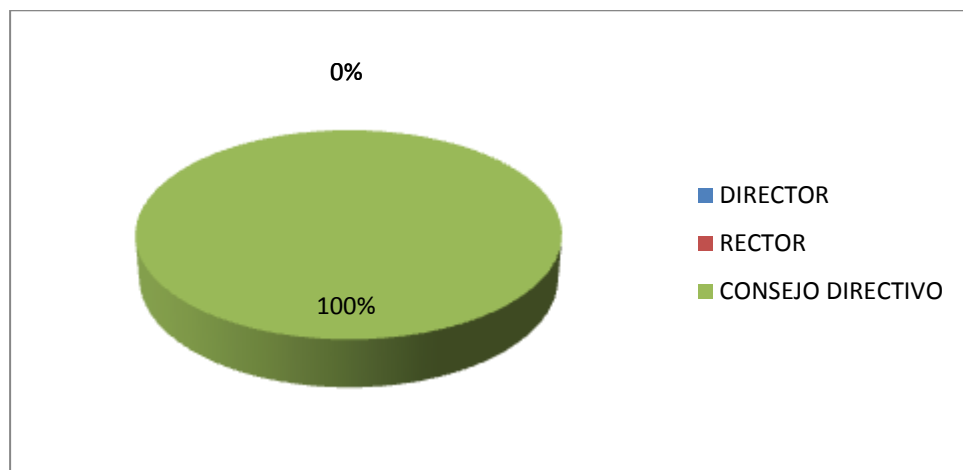
Análisis.- El 100% de las autoridades ratifican que todas las funciones las tienen claras; y es que acatan el Reglamento Interno, y el Código de Convivencia lo más minuciosamente posible para no tener ningún tipo de dificultad en lo posterior; es por esto que el clima laboral dentro del colegio es en general bueno, según resultados de las encuestas aplicadas, pero se debe tomar en cuenta que no siempre las cosas salen como se desea, sino que existe también desacuerdos entre los miembros y puede provocar desorganización y falta de colaboración para dar cumplimiento pleno de las disposiciones, funciones y deberes establecidos dentro del manual de normas, el cual sirve para mantener un clima laboral en el que todos se sientan conformes con las actividades que tienen que realizar dentro de la institución, deberes establecidos según su labor académica.

TABLA N° 9

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

AUTORIDADES	f	%
a) Director	0	0
b) Rector	0	0
c) Consejo Directivo	6	100
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 9. El clima de respeto y consenso de la toma de decisiones



Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig. 6.4. El clima de respeto y consenso de la toma de decisiones

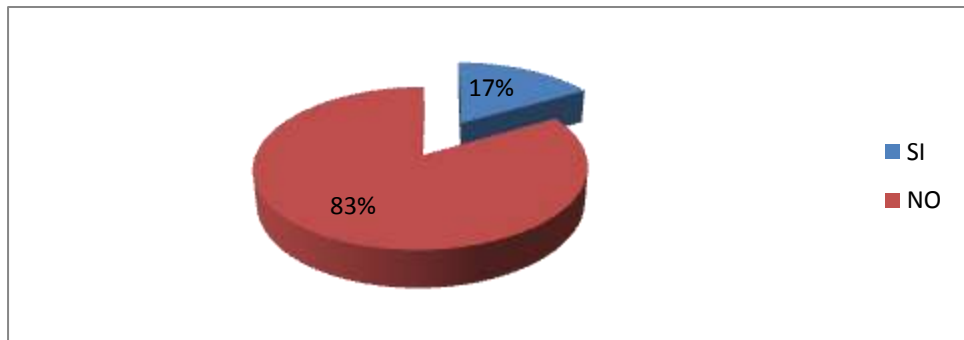
Análisis.- El 100% de las autoridades manifiestan que las decisiones son tomadas por el Honorable Consejo Directivo; de este modo se garantiza el respeto a las individualidades y opiniones que todos puedan aportar para el engrandecimiento de la institución y se desecha el autoritarismo, pues la Hermana Rectora y Vicerrectora del establecimiento son parte de esta toma de decisiones pero quién lidera son los miembros que conforman el Honorable Consejo directivo, lo cual hace que haya coordinación, claridad en las decisiones evitando discrepancias; los resultados obtenidos, no quieren decir que la Hermana Rectora no tenga autoridad o no tenga la capacidad para tomar esta responsabilidad, sino al contrario, demuestra que la institución no es parte solo de la autoridad sino que todos deben colaborar y ser partícipes en las decisiones a tomarse.

TABLA N° 10

DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA	f	%
a.- SI	1	16,67
b.- NO	5	83,33
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 10. Delegación de la toma de decisiones



Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig. 6.5. Delegación de la toma de decisiones

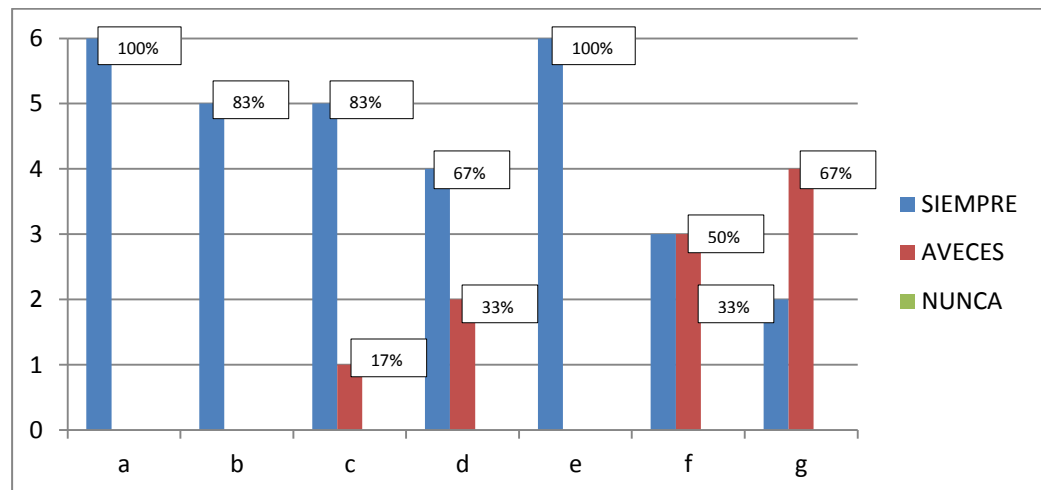
Análisis.- Luego de las encuestas, se puede determinar que el 83,33% de las autoridades opinan que la Rectora no delega las decisiones importantes, ya que por el liderazgo que debe tener y la confianza que debe reflejar, la Hermana Rectora prefiere decidir por sí sola y responsabilizarse por lo actuado en sus funciones, pero a veces si delega, puede ser porque tiene que cumplir funciones fuera del establecimiento prioritarias o porque en ocasiones se consulta al Consejo Directivo o a la Comisión Pedagógica sobre algunos aspectos, como por ejemplo el de los horarios y comisiones que se asignan a los docentes del plantel. La Hermana Rectora como se ha tenido la oportunidad de conocerle, a mi criterio no es autoritaria, pues ve y analiza bien las prioridades del establecimiento y se caracteriza por llevar el control de los conflictos, es por tal razón que le es difícil delegar este tipo de decisiones a otras personas. Por consiguiente, sabe resolver problemas de conflictos con total madurez y sin discriminaciones.

TABLA N° 11

LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca	
	F	%	f	%	F	%
a.- Excelencia académica	6	100	0	0	0	0
b.- El desarrollo profesional de los docentes.	5	83,33	0	16,67	0	0
c.- La capacitación continua de los docentes.	5	83,33	1	16,67	0	0
d.- Trabajo en equipo.	4	66,67	2	33,33	0	0
e.- Vivencia de valores institucionales y personales.	6	100	0	0	0	0
f.- Participación de los padres de familia en las actividades programadas.	3	50	3	50	0	0
g.- Delegación de autoridad a los grupos de decisión.	2	33,33	4	66,67	0	0

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 11. Administración y liderazgo del centro educativo



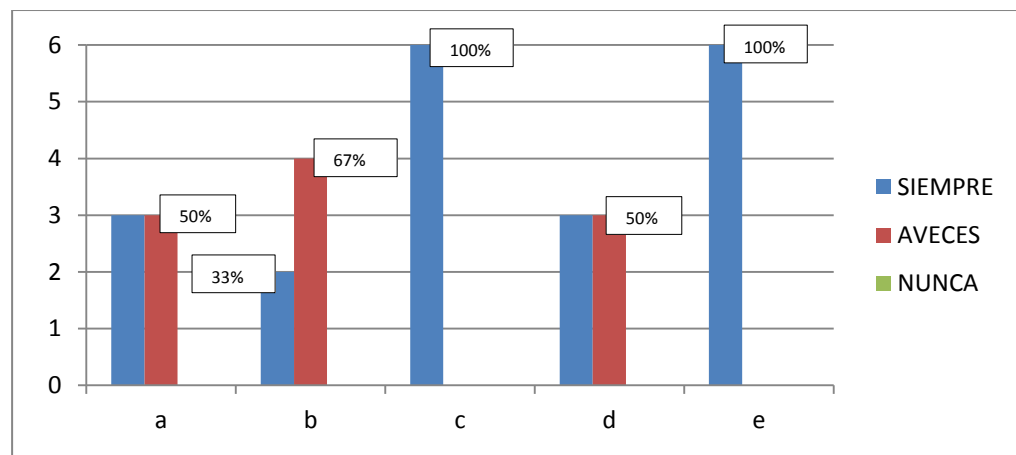
Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig.6.6. Administración y liderazgo del centro educativo

Análisis.- El Colegio Sagrado Corazón de Jesús cuenta con un buen ambiente de trabajo, y una aceptación plena de la Hermana Rectora por ser una persona que sabe cumplir sus funciones a cabalidad, es así, que el 100% de los Directivos manifiesta que todo lo actuado es para promover la excelencia académica y con frecuencia se organizan cursos de capacitación para el bienestar del estudiantado, cumpliendo con el perfil de maestro Bethlemita, se manifiesta que si hay un buen desarrollo profesional docente, por cuanto día a día hay superación profesional por parte de los docentes, estudiando diplomados, especialidades o maestrías, siempre siguiendo los valores y fomentando el trabajo en equipo.

TABLA Nº 12
HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR
UNA INSTITUCIÓN

Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	F	%
a) Son innatas	3	50	3	50	0	0
b) Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.	2	33,33	4	66,67	0	0
c) Se adquieren a partir de la experiencia.	6	100	0	0	0	0
d) Se desarrollan con estudio en gerencia.	3	50	3	50	0	0
e) Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	6	100	0	0	0	0

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 12. Habilidades de liderazgo requeridas



Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig. 6.7. Habilidades de liderazgo requeridas

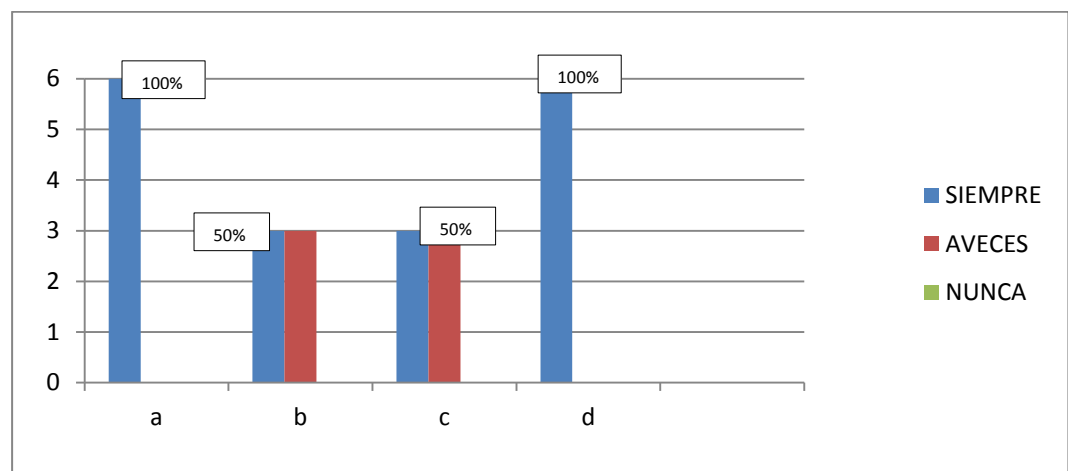
Análisis.- Es muy importante saber cómo piensan las autoridades de como se puede llegar a tener habilidades para liderar en una institución; y, el 100% han coincidido que se adquiere el liderazgo por medio de la experiencia y que también influye mucho la capacitación continua que combina la práctica, teoría y reflexión; ser líder implica mucha responsabilidad y seguridad de sí mismo, y el liderazgo es una habilidad importante de cada persona para desempeñar sus funciones en la medida que todos los miembros de la institución sean seguidores analíticos de las disposiciones de las autoridades que vayan en beneficio de la institución, pues el camino de dirigir una institución es duro y de largo plazo, pero se debe ser firme en las decisiones y tener trazadas las metas claras hacia donde se quiere llegar para poder desempeñar sus funciones con carisma y buena disposición de acatamiento de parte de los miembros de una organización.

TABLA Nº 13

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR

SE PROMUEVE	Siempre		A veces		Nunca		Total
	f	%	F	%	f	%	%
a) El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	6	100	0	0	0	0	100
b) La disminución del número de estudiantes por aula.	3	50	3	50	0	0	100
c) La mejora de los mecanismos de control.	3	50	3	50	0	0	100
d) La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	6	100	0	0	0	0	100

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides
 Tabla 13. Promoción de mejora



Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides
 Fig. 6.8. Promoción de mejora

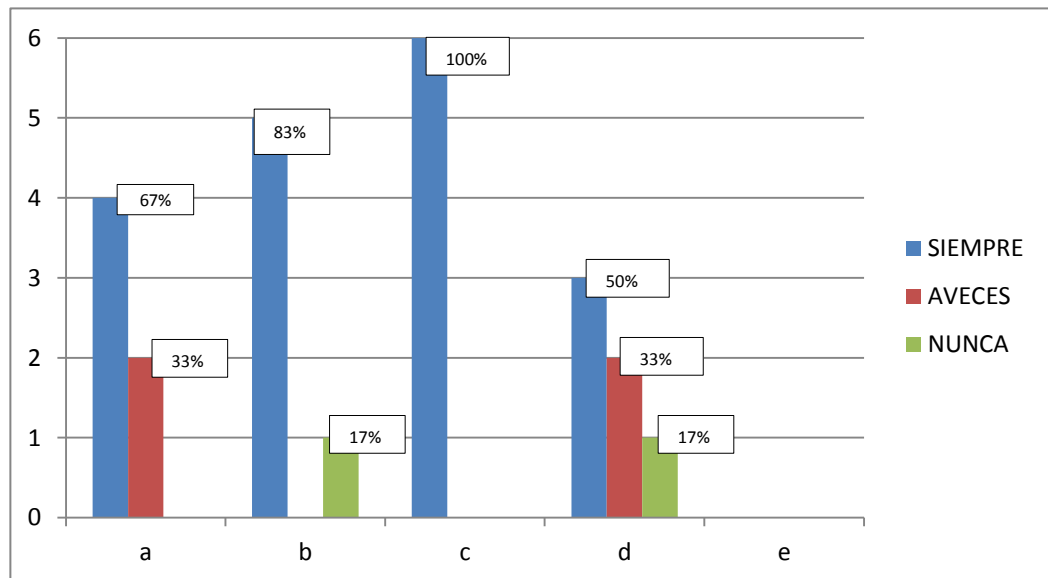
Análisis.- Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar siempre los estudiantes, los docentes y los directivos deben estar en constante evaluación, lo que garantizará su buen desempeño, por tal razón el 100% de los encuestados manifiesta como tal, así como también el ambiente de trabajo deja mucho que desear dentro de una organización, porque cuando este es hostil, nadie va a trabajar con una verdadera voluntad ni con un entusiasmo, pero si este ambiente es agradable, lleno de respeto y voluntad, provoca el surgimiento de la institución, ya que los miembros de la institución se unen en un solo equipo de trabajo, en donde la meta principal es sacar adelante la institución en todos sus campos. Además el 50% menciona que para mejorar el desempeño y progreso de la institución, se debe disminuir el número de alumnos por aula, lo cual es verdad, por cuanto entre menos alumnos las clases serán personalizadas y por ende habrá un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje.

TABLA Nº 14

ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN

Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca		Total
	f	%	f	%	F	%	%
a) De dirección, Consejo Escolar, Consejo Académico, Etc.	4	66,67	2	33,33	0	0	100
b) De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	5	83,33	0	0	1	16,67	100
c) De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.	6	100	0	0	0	0	100
d) Técnica (departamentos, equipo docente, etc.	3	50	2	33,33	1	16,67	100
e) Otros (¿cuáles?)	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 14. Organismos que se integran a la institución



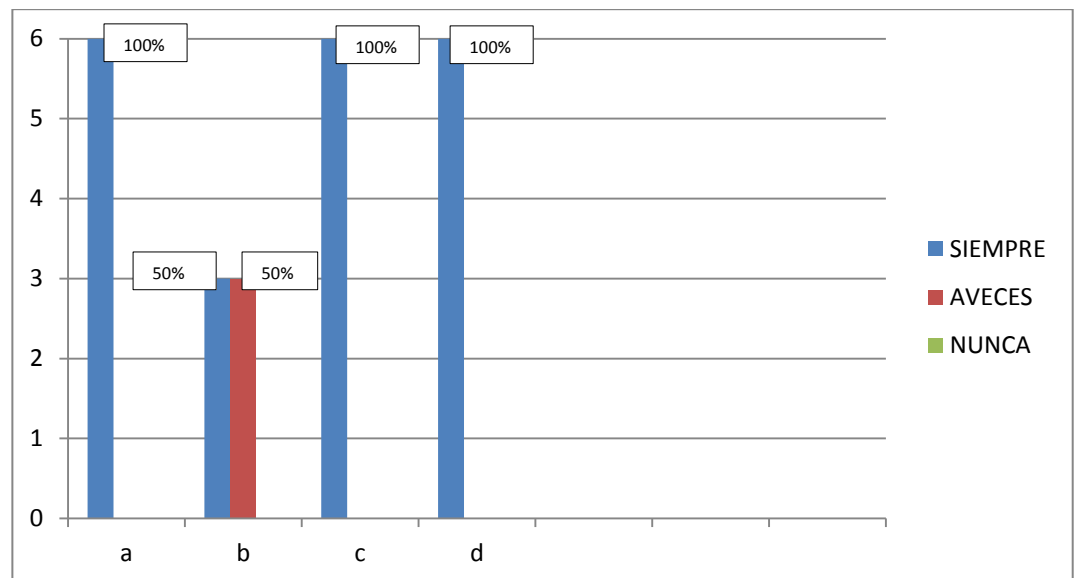
Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig. 6.9. Organismos que se integran a la institución

Análisis.- Según el análisis realizado sobre los resultados de las encuestas, los organismos que integran la institución son de dirección, de gestión, de coordinación y técnica, en pequeña o gran escala están de acuerdo que todos son parte de ella, y a criterio personal, todos aportan con algo para el desarrollo y engrandecimiento del plantel, existe un mínimo número de encuestados que responde que nunca se integran como son la gestión y la parte técnica, lo que hace conocer el desempeño de los diferentes organismos en las tareas a ellos encomendadas y su integración dentro de la institución.

TABLA Nº 15
ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O
JUNTA DE PROFESORES

Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca		Total
	f	%	f	%	f	%	f
a) Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	6	100	0	0	0	0	100
b) Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	3	50	3	50	0	0	100
c) Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	6	100	0	0	0	0	100
d) Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	6	100	0	0	0	0	100

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 15. Actividades de la junta de profesores



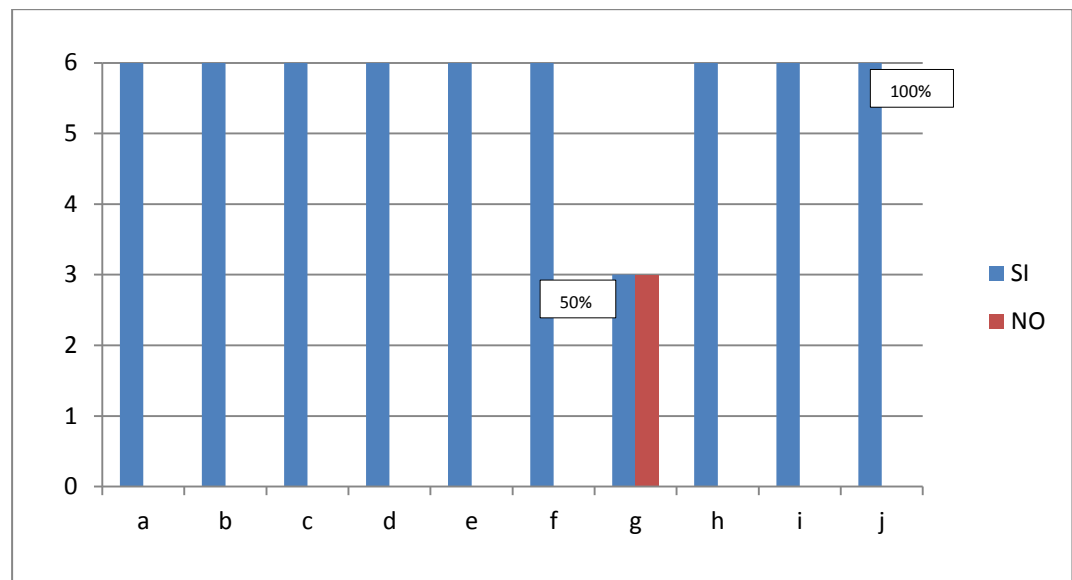
Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig. 6.10. Actividades de la junta de profesores

Análisis.- Según los resultados de las encuestas realizadas, tenemos que la junta de profesores si lleva un seguimiento a los alumnos, resuelve los conflictos en el tiempo acordado y a la vez implementa actividades de enseñanza – aprendizaje para fomentar el buen desarrollo educativo de los alumnos. Con lo que concluimos que la Junta de Profesores y la Comisión Pedagógica se encuentran organizadas y tiene estrategias de trabajo que las desarrollan cuando el caso lo amerita, sin embargo algunas veces no se preocupan de fomentar la buena convivencia social entre los miembros del grupo, lo cual causa malestar e indiferencias.

TABLA Nº 16
LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

Pregunta	Si		No		Total
	f	%	f	%	%
a) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	6	100	0	0	100
b) Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	6	100	0	0	100
c) Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	6	100	0	0	100
d) Mantener actualizada la metodología	6	100	0	0	100
e) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	6	100	0	0	100
f) Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	6	100	0	0	100
g) Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	3	50	3	50	100
h) Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	6	100	0	0	100
i) Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	6	100	0	0	100
j) Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	6	100	0	0	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
Tabla 16. Departamentos didácticos y sus acciones



Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
Fig. 6.11. Departamentos didácticos y sus acciones

Análisis.- Las autoridades se ratifican en que se organiza y desarrolla las enseñanzas propias de cada materia; que se formula propuestas referentes a la elaboración de proyectos, planes y programaciones de la institución; y de la programación didáctica de la materia correspondiente a

cada área, velar por la actualización de la metodología, en donde está inmersa la investigación educativa, en donde se ha observado la colaboración del Departamento de Orientación; y sobre todo se denota un buen funcionamiento del departamento didáctico en cuanto a propuestas, programaciones y actualización de metodologías.

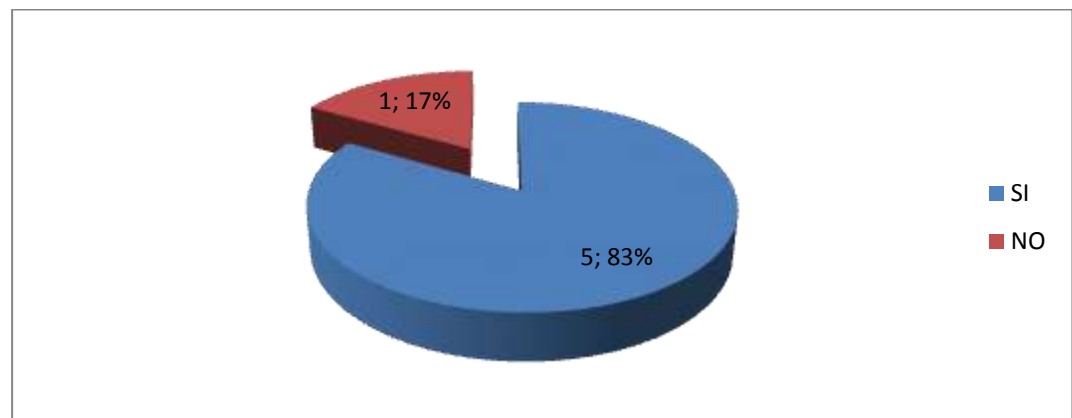
Lo que le hace falta a la institución de acuerdo a la mayoría de los directivos es realizar una memoria periódica con respecto a las actividades planificadas para saber si han sido las adecuadas y si se la ha aplicado de una buena manera.

TABLA Nº 17

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

Acciones	SI		NO		Total
	f	%	f	%	%
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	5	83,33	1	16,67	100

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 17. La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones



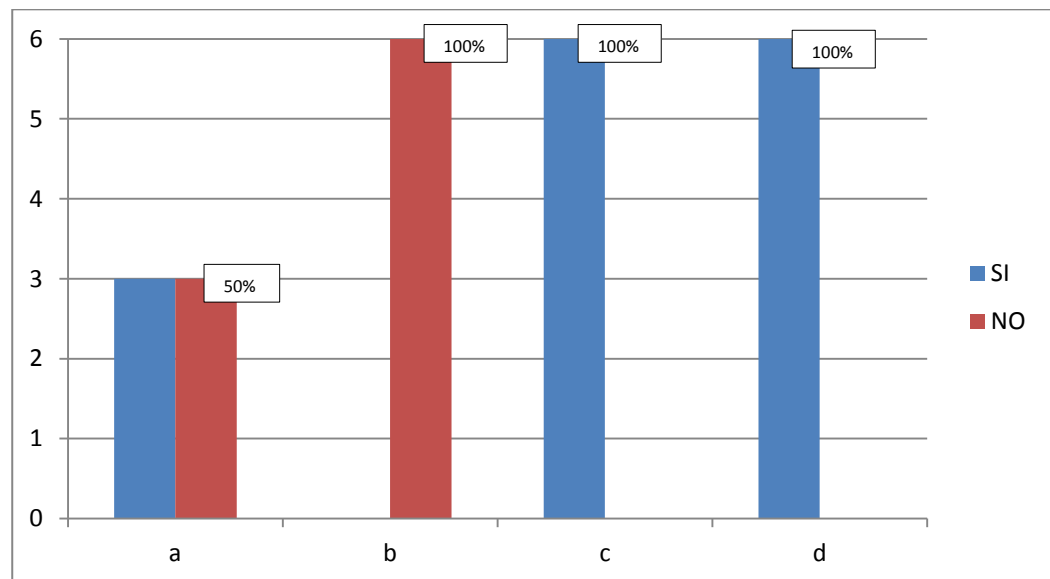
Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig. 6.12. La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones

Análisis.- Se concluye según resultados, que la Gestión Pedagógica que se realiza en el Centro Educativo es adecuada al medio geográfico y a la diversidad existente; esto quiere decir que se ajusta a la realidad nacional de la Patria, y a las necesidades que tienen los estudiantes para su futura vida laboral, fomentando siempre valores que les ayuden a seguir adelante con los estudios y sus labores diarias.

TABLA N° 18
MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Pregunta	SI		NO		Total
	f	%	f	%	%
a) Una reingeniería de procesos	3	50	3	50	100
b) Un Plan Estratégico	0	0	6	100	100
c) Plan Operativo Anual	6	100	0	0	100
d) Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes	6	100	0	0	100

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Tabla 18. Material de planificación educativa



Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig. 6.13. Material de planificación educativa

Análisis.- El Colegio Sagrado Corazón de Jesús, si cuenta con los materiales para acreditar su buen funcionamiento, como son el Plan Operativo Anual (POA), y el Proyecto de Capacitación Dirigido a los Directivos y Docentes, el cual se lo aplica por lo general al comenzar o terminar un año lectivo, de este modo se trata de garantizar el buen manejo de técnicas y metodologías de enseñanza – aprendizaje, pero no se ha preocupado por la elaboración del plan estratégico, por lo que se manifiesta que la Institución no se encuentra al día con los requerimientos pedidos por el Ministerio de Educación para cada institución, lo cual genera una despreocupación por parte de la Vicerrectora, quién es la encargada de controlar y encaminar los diferentes planes y programas con los que debe contar una institución.

4.2.2. De la Encuesta a los Docentes:

TABLA Nº 19

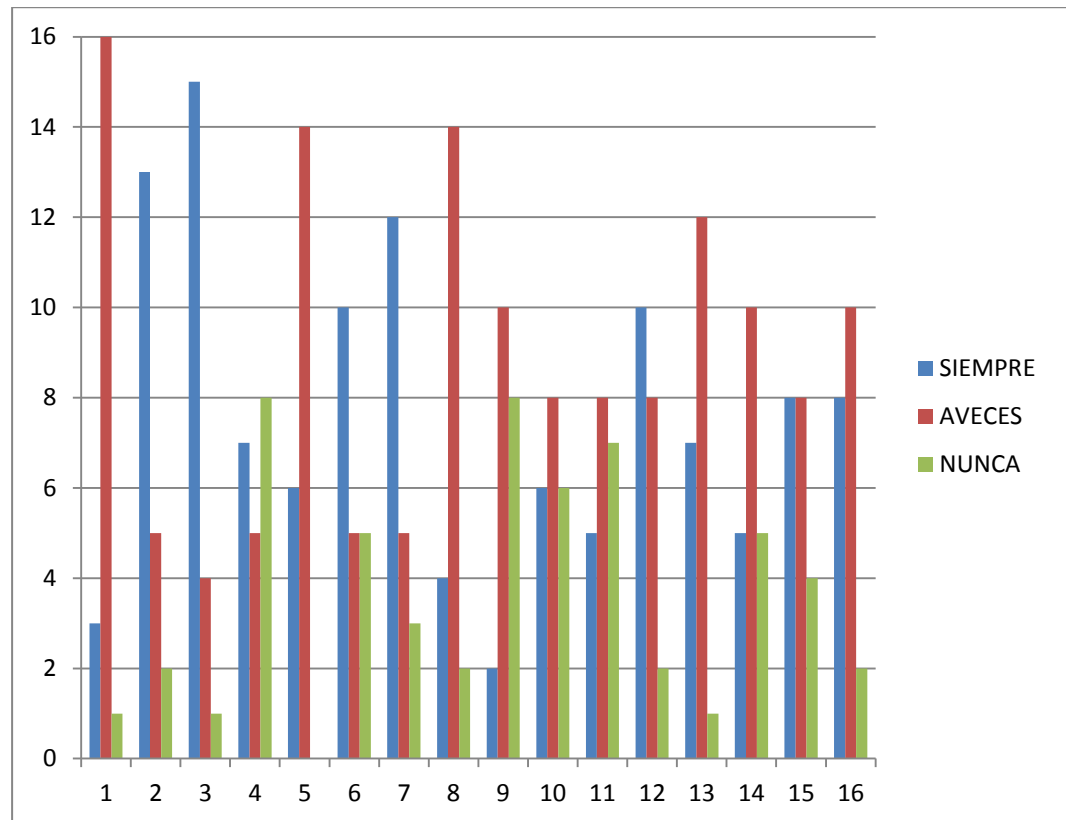
RESULTADO DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES

Nº	PREGUNTAS	SIEMPRE		AVECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	F	%	f	%	f	%
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes	3	15	16	80	1	5	20	100
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	13	65	5	25	2	10	20	100
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.	15	75	4	20	1	5	20	100
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de participación colectiva dónde se integran docentes, estudiantes, familias, asociación civil, padres y representantes, consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	7	35	5	25	8	40	20	100
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	6	30	14	70	0	0	20	100
6	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodología de enseñanza aprendizaje.	10	50	5	25	5	25	20	100
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	12	60	5	25	3	15	20	100
8	Resistencia en los compañeros o rector cuando intento desarrollar nuevos métodos.	4	20	14	70	2	10	20	100
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	2	10	10	50	8	40	20	100
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	6	30	8	40	6	30	20	100
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	5	25	8	40	7	35	20	100
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el rector del centro educativo.	10	50	8	40	2	10	20	100
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	7	35	12	60	1	5	20	100
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.	5	25	10	50	5	25	20	100
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivos y socioculturales con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	8	40	8	40	4	20	20	100
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	8	40	10	50	2	10	20	100

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Lic. Andrea Benavides.

Tabla 19. Resultado de la encuesta a docentes



Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides.
 Fig. 6.14. Resultado de la encuesta a docentes

Análisis.- Los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta sobre las autoridades fueron las siguientes:

Los maestros en su mayoría creen que el docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes, por lo que consideran que éste tipo de líderes deben acatar lo establecido y que por lo general no se quejan de lo actuado.

Además, 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 por lo cual, los docentes coinciden con que 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.

La investigación dentro de las instituciones educativas es un factor relevante para el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que esto está en

su apogeo en toda entidad educativa; en el colegio hay una gran inactividad investigativa, ya que únicamente el 25% de los docentes trabajan de esta manera con los estudiantes, por lo que se observa que la gran mayoría no les interesa renovar sus metodologías y están quedados en técnicas anticuadas de enseñanza – aprendizaje.

Cuando se habla de educación se debe tener en cuenta que es un trabajo conjunto entre docentes, padres de familia y estudiantes; lastimosamente existen todavía casos en los cuales los padres no dejan trabajar a gusto, ya que todavía se encuentran quedados en la historia y prefieren que no se innove la educación.

La educación en valores que el Colegio Sagrado Corazón de Jesús que da a sus alumnos es lo más importante, pues los docentes saben que estos son los ejes transversales de la educación y manifiestan que no importa perder alguna hora de clase inculcando o tratando de recuperar algunos valores perdidos.

Los nuevos métodos de enseñanza no son fáciles de adaptar, ya que existe un poco de resistencia en las autoridades y docentes, como es colegio religioso y sus autoridades hermanas religiosas, ellas quieren que los profesores se apeguen al modelo cristiano de enseñanza, por lo que las diferencias hacen que los docentes no se sienten verdaderamente integrados en la institución, no se sienten agradados con que les impongan la religión ya que unos pocos no profesan las mismas creencias de la comunidad, pero a pesar de toda discrepancia los docentes si se sienten comprendidos por las autoridades, con esto están amparados y motivados a actuar en pro de la educación.

Dentro de lo que es el área académica y financiera, los docentes tienen una aceptación de acuerdo con lo que hacen las autoridades, pero que obviamente como todo ser humano no están exentos de cometer errores pero estos no han sido significativos.

En conclusión, por más problemas y desacuerdos que exista dentro de una institución, con la unión de sus miembros se puede lograr sacar adelante a la misma buscando llegar a una meta común.

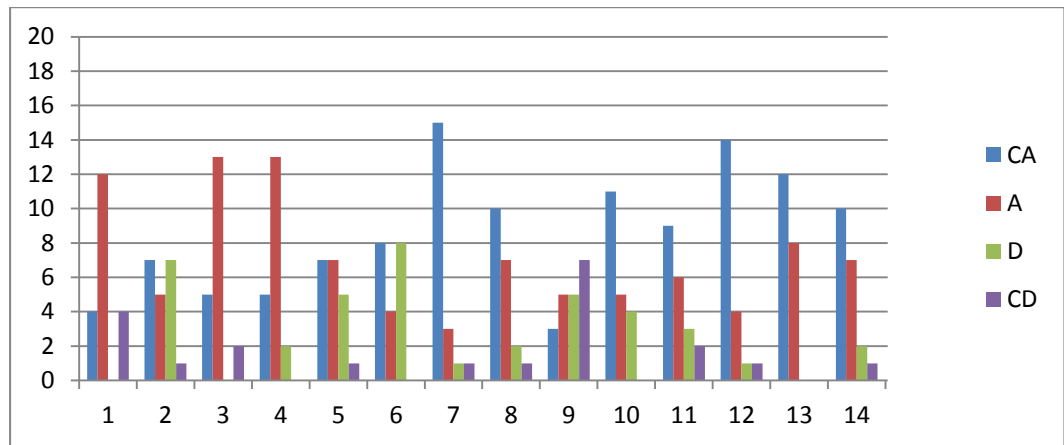
4.2.3. De la Encuesta a los Estudiantes:

TABLA Nº 20

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

Nº	PREGUNTAS	CA		A		D		CD		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	El rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	4	20	12	60	0	0	4	20	20	100
2	Las autoridades hablan más que escuchar los problemas de los estudiantes	7	35	5	25	7	35	1	5	20	100
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es lo que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	5	25	13	65	0	0	2	10	20	100
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases	5	25	13	65	2	10		0	20	100
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	7	35	7	35	5	25	1	5	20	100
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar o comunitario.	8	40	4	20	8	40	0	0	20	100
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen	15	75	3	15	1	5	1	5	20	100
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	10	50	7	35	2	10	1	5	20	100
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	3	15	5	25	5	25	7	35	20	100
10	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	11	55	5	25	4	20	0	0	20	100
11	Es el profesor es quien decide que se hace en esta clase.	9	45	6	30	3	15	2	10	20	100
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo), con instrucciones claras y participación del docente.	12	60	8	40	0	0	0	0	20	100
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	10	50	7	35	2	10	1	5	20	100
14	La ética y los valores se enseñan con ejemplo.	15	75	5	25	0	0	0	0	20	100

Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides
 Tabla 20. Resultados de la encuesta a los estudiantes



Fuente: Encuesta Directa
 Elaboración: Lic. Andrea Benavides
 Fig.6.15. Resultados de la encuesta a los estudiantes

Análisis.- Los estudiantes son el factor más importante dentro de una institución educativa, y en esta institución, los alumnos si están de acuerdo en su mayoría en que los directivos de la institución tienen en cuenta las opiniones de los estudiantes y esto hace que los alumnos se sientan escuchados y miren la importancia que tienen para la institución.

Además, los estudiantes sienten que existe liderazgo por parte de sus maestros en las actividades diarias referidas a la conducción de las tareas, pero que los hacen trabajar esperando obtener los mismos resultados excelentes de todos, sin respetar los espacios y las diferentes capacidades de cada estudiante, destacando la importancia de respetar las individualidades de los estudiantes, ya que debemos partir de la premisa de que todos somos un mundo diferente.

Motivar a los estudiantes para que actúen y se sientan parte del trabajo escolar, es fundamental para el proceso educativo, lastimosamente el 40% de los estudiantes no sienten motivación ante las clases de los maestros; puede ser que cada vez se va haciendo más automatizada la educación y los docentes muestran frialdad ante la actividad docente.

Los docentes en esta institución si se preocupan a menudo de organizar sus clases y actividades a realizarse en el aula; y, señalan que dentro de las actividades que el profesor planifica está el trabajo en grupo, para lo cual dan indicaciones claras e instrucciones precisas, fomentando los valores y la ética que imparten con el ejemplo ya que el docente es un

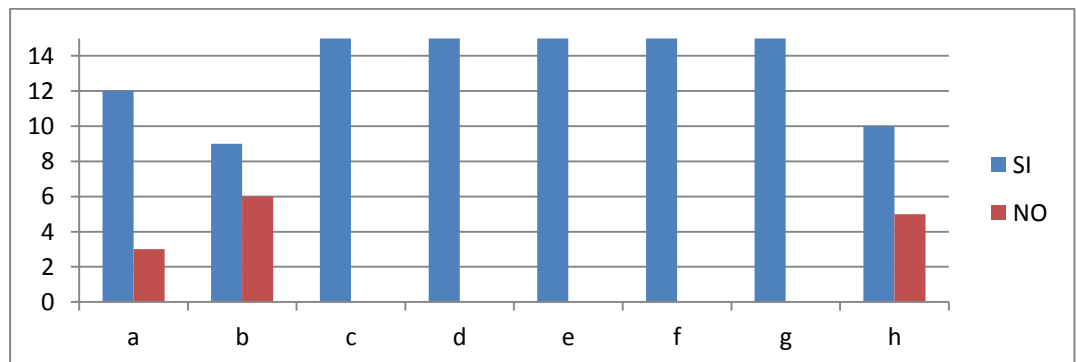
modelo a seguir; es por tal razón que como maestros se debe superar cada día más.

4.2.4. De los Padres de Familia:

TABLA Nº 21
RESULTADO DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Orden	Preguntas	SI		NO		Total	
		f	%	F	%	f	%
A	La Rectora del establecimiento trata con cortesía a los estudiantes y padres de familia	12	80	3	20	15	100
B	Las autoridades del establecimiento están prestas a escuchar las sugerencias de estudiantes y padres de familia.	9	60	6	40	15	100
C	Las autoridades del establecimiento dan solución a los problemas que puedan tener los padres de familia y los estudiantes.	15	100	0	0	15	100
D	Les dan la debida importancia a los padres de familia, para que participen en el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus hijos.	15	100	0	0	15	100
E	Se informa oportunamente a los padres de familia de las actividades que se van a realizar dentro y fuera del establecimiento.	15	100	0	0	15	100
F	Las evaluaciones educativas son aprobadas por los Jefes de Área y el Vicerrector.	15	100	0	0	15	100
G	Se enseñan valores dentro del Plantel Educativo	15	100	0	0	15	100
H	Las autoridades y los maestros actúan dando ejemplo de los valores que se enseñan en la institución.	10	67	5	33	15	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Andrea Benavides
Tabla 21. Resultado de la encuesta a padres de familia



Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Andrea Benavides
Fig. 6.16. Resultado de la encuesta a padres de familia

Análisis.- Según los datos obtenidos de la encuesta se concluye que la Hermana Rectora es cortés y presta oído y respeto ante las

manifestaciones realizadas por los padres de familia, así como también ante las sugerencias de estudiantes.

Los padres de familia de los alumnos de esta institución se sienten integrados en el proceso educativo de sus hijos porque, mediante las convivencias que realizan en la institución para ayudar a las estudiantes y en reuniones de los padres de familia se incorporan a la actividad educativa a los representantes, siempre contando con la información oportuna de las actividades que se van a realizar dentro de la institución.

La educación religiosa se basa en la enseñanza de los valores institucionales que son planteados por las autoridades e inculcados por los docentes, ya que ellos son la influencia positiva en el comportamiento de los estudiantes a criterio de los representantes.

4.2.5. De la Entrevista a Directivos:

La entrevista a los directivos se la ha realizado con mucha confianza, porque se prestaron abiertos a contestar las siguientes preguntas:

MATRIZ 2

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

Nro.	PREGUNTA	Respuesta Positiva	f	Respuesta Débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	El diálogo	6		0
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual de reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	Si, se tiene todo organizado.	4	Piensan que es responsabilidad de la rectora y desconocen.	2
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	Fomentando el diálogo	6		0
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	Firme en sus decisiones, con valores.	6		0
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	Abierto al diálogo	4	Dominante	2
6	¿Cuáles eran los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	La singularidad, autonomía, apertura, trascendencia.	6		0
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y los alumnos?	Compañerismo, solidaridad	4	Egoísmo	2
8	¿En el caso de existir anti valores, cuáles son?		1	Quemi-importismo, egoísmo	5

MATRIZ 3:**Matriz de Problemáticas**

Problemas Observados	Causas	Efectos
Problema 1. Poco trabajo investigativo que involucre a los estudiantes, padres de familia y docentes	Toma de decisiones arbitrarias y muchas veces con una visión muy cerrada	Estudiantes repetitivos y sin criticidad.
		Alumnos poco investigativos, receptores de la materia.
Problema 2. Poco interés de los padres de familia por la innovación.	Escepticismo por nuevas metodologías.	Temor y resistencia a enfrentar los retos de la modernidad, cuando no se sabe cómo utilizarlos.
	Falta de comunicación entre padres de familia, autoridades y maestros.	Desinformación y distorsión de la realidad.
Problema 3. Poca comunicación entre docentes, autoridades y padres de familia	Resistencia entre compañeros en el momento de implementar nuevas tecnologías y metodologías	Educación poco globalizadora y llamativa ante los alumnos y las necesidades de la vida moderna.
	Desacuerdos con las autoridades	Falta de comunicación que impide mejorar la calidad educativa.
	Poca integración con los compañeros de trabajo	Falta de compañerismo y de acuerdos para integrar la materia de forma igualitaria entre los distintos paralelos.

5. DISCUSIÓN

La gestión y liderazgo que mantiene el Colegio Sagrado Corazón de Jesús es aceptable, la madre Rectora conjuntamente con las autoridades pertinentes se preocupa por analizar y elegir de la manera más acertada las decisiones en beneficio de la institución y de todos quienes integran el centro educativo, claro que como todos conocemos no siempre las decisiones son agrado para todos, porque probablemente no cumpla las expectativas de todos sus miembros, pero trata de hacer lo mejor posible.

El número de estudiantes que se tenga dentro de la institución no es relevante para las autoridades del plantel, sino la calidad de los mismos, por tal razón se dice que esta institución ha venido siendo la más prestigiosa de la ciudad por la organización que la identifica, por sus objetivos y metas alcanzadas; para conseguir esto sus autoridades siempre exigen a los maestros una entrega completa en su trabajo y que presenten sus materiales y planificaciones en los tiempos correspondientes. El perfil del maestro Bethlemita marca la diferencia de las instituciones porque es analizado y exigido parámetros centrados en valores y buena predisposición de colaboración, el cual consta en el reglamento interno y que lo más importante es que debe entregar su vida a la ciencia, servicio, y al amor de Dios tomando muy en cuenta el evangelio cristiano, para de esta manera formar a los alumnos en valores cristianos; por lo tanto cabe recalcar que lo que opinan los estudiantes que se aprende con el ejemplo que los maestros damos es verdadero, por eso debemos realizar el proceso de enseñanza – aprendizaje con un alto nivel de ética y profesionalismo.

El reglamento interno dentro de la institución aprobado por la Dirección de Educación, es una guía de disciplina que es casi seguido al pie de la letra en su totalidad; y que está fundamentado en la Ley de Educación aprobada en el año 2008, lo que ha dado paso a llevar una buena disciplina dentro de la institución; es importante recalcar que la rectora después de haber tomado una decisión ésta pasa a Consejo Directivo para ser aprobada y llegar a un consenso, mediante lo cual se trata de ser imparciales en las decisiones que se pretende tomar, y de o ha dado cabida a que la institución se destaque por su organización, pero cabe resaltar que integrar a los responsables para de esta manera tratar de llegar a alcanzar metas propuestas en un ambiente cálido de integración y de superación.

El liderazgo dentro de la institución confirma la excelencia académica, con lo que se pretende garantizar que las estudiantes sean competentes en su vida profesional; las autoridades, están siempre pendientes de las necesidades de la institución y gestionan ante los organismos de apoyo la capacitación docente, porque un maestro capacitado genera alumnos capacitados e incentivados hacia la superación profesional; también gestiona para la obtención de recursos económicos que van en beneficio de los estudiantes de bajo nivel económico, otorgando becas y ayudas que están posibilitados a hacer.

Los valores institucionales y profesionales dentro y fuera de la institución son la principal preocupación de los maestros, y los alumnos pasan la mitad de su tiempo mirando los comportamientos de los docentes, pero se ha deducido que dentro de la institución, se fomenta la convivencia pero aún no ha dado resultado en su totalidad por egoísmos que aún existen ya sea entre docentes, padres de familia, autoridades y alumnos; por lo tanto, dentro de la institución hace falta que alguien se preocupe por fomentar en escala mayor la convivencia diaria social, y que además es imprescindible que los maestros actúen de manera adecuada para ser un ejemplo positivo ante las nuevas personas que se están formando.

Uno de los factores relevantes dentro del aprendizaje del alumno, es obtener conocimientos a través de la experiencia porque se retendrá de mejor manera los nuevos saberes, ya que de los errores y caídas se tratan de enmendar para no volverlos a cometer; es de este modo que un líder se forja entendiendo como comportarse para poder satisfacer a todos los que le rodean, dejando de lado muchas veces sus propias ambiciones e intereses.

Tener amplios conocimientos e información requerida para tomar alguna decisión, hace que la autoridad no cometa errores continuos en su toma de decisiones y de esta manera mantenga un liderazgo eficiente, ya que su tarea es la de dirigir una institución en los ámbitos: financiero, humano, educativo, etc. y como todos conocemos que las cuestiones financieras son un terreno muy delicado y comprometedor, en donde está de por medio la honorabilidad de los encargados de este campo y su profesionalismo por obtener buenos resultados que cumplan con las expectativas trazadas; por tal razón se resalta la importancia de obtener nuevos conocimientos en gestión y liderazgo para una institución educativa, porque así se podrá sacar adelante en todos los sentidos un centro educativo.

Es por tal razón es importante guiarse por el Reglamento Interno como lo indica, porque allí reposa los deberes y derechos de cada uno de los integrantes del proceso educativo, y saber que todos somos tratados con equidad siguiendo las reformas del reglamento; así como también, se debe tomar en cuenta la importancia del Código de Convivencia de las instituciones, para llevar a cabo un trato debido tanto con las autoridades, alumnos, padres de familia y docentes, de esta manera dejando a un lado discrepancias y fomentando la comunicación entre todos los miembros de la institución.

El Departamento Administrativo es quién se encarga de la situación financiera del plantel; y el Departamento académico, quién se encarga de todo lo que concierne a la pedagogía, siendo así, el Colegio cuenta con departamentos eficaces que todo llevan de acuerdo al a reglamentación, por tal razón es un plantel de prestigio por su organización y desempeño en la administración de la institución.

Tanto autoridades como todo el personal docente está organizado en componentes de trabajo, como el teleológico, el de servicio a la comunidad, etc. Así se garantiza una autonomía en los servicios que el colegio brinda y de esta manera todos colaboran para el desarrollo de la institución, fortaleciendo la importancia del trabajo en unión y con el mismo fin a alcanzar.

El aspecto pedagógico es esencial dentro de la institución, ya que es el encargado de velar por el desarrollo del estudiantado, por tal razón se lleva a cabo un seguimiento de los alumnos y su desenvolvimiento tanto en lo académico como en el desarrollo de los valores, tratando de solucionar todo tipo de conflicto que pueda acontecer y cerciorándose de que las metodologías que se van a poner en práctica o que ya se pusieron en práctica al momento de comenzar el proceso de enseñanza – aprendizaje sean las adecuadas para cada nivel académico, en donde el estudiantado se sienta a gusto y se obtenga la captación de nuevos conocimientos en un ambiente acogedor.

Cada organismo que lo compone al establecimiento tiene una finalidad específica, dentro de esto está la didáctica, la cual se trata de mantener al día a las distintas área de trabajo y sobre todo analiza y aplica nuevas metodologías y técnicas que pueden ayudar al docente en su desempeño laboral que conlleva a que el alumno tenga mayor acogida de la materia, aquí es bueno hacer una pausa indicando que el

colegio está en su auge en la especialidad técnica, con sus proyectos productivos, con lo cual el colegio ha obtenido una buena calificación por parte del Ministerio de Educación, pues esto comenzó desde hace cuatro años, en los cuales se ha venido trabajando con los maestros de las especialidades de Contabilidad e Informática en las pasantías y creando con las estudiantes microempresas, con la finalidad de que ellas tengan al salir del colegio un negocio o por lo menos sepan cómo empezar uno, creando el sentimiento de ser microempresarios y autosustentables para quienes por factores económicos no puedan seguir avanzando con sus estudios, alcanzando grandes metas de crecimiento económico.

Ante la nueva disposición por parte del Ministerio de Educación sobre trabajar por competencias, fue acatado inmediatamente por la institución, mientras que en otras instituciones esto no se lo hacía porque trabajaban aún por destrezas. Por tal razón se debe destacar que el departamento didáctico funciona eficazmente, es por esto que se realizó el proyecto para suprimir las cuatro especialidades típicas y que sólo existan dos que son al Técnica y en Ciencias, esto quiere decir que lo que se pretende hacer con la nueva ley de educación aprobada en el año 2010, ya se lo hizo en el colegio hace unos cuatro años atrás.

El Plan Operativo Anual (POA) dentro de la institución se lo elabora cada año de acuerdo a las exigencias y necesidades actuales, con la finalidad de organizar el trabajo que se va a ejecutar durante todo el periodo lectivo de manera sistemática y coherente a las fechas especiales y tomando en consideración los deseos de progreso y desarrollo de la institución. Dentro de esta planificación se incluyen proyectos para capacitar a los directivos y personal docente, para perfeccionar a los maestros del plantel en diferentes ámbitos y de esta manera brindar una educación de calidad al estudiantado, y demandar bachilleres con alto espíritu de superación.

Los estudiantes del Colegio Sagrado Corazón de Jesús, son muy analíticos, creativos y reflexivos al mencionar que el liderazgo de una persona se manifiesta en su capacidad de dirigir y de tomar en cuenta las opiniones de los demás, es así que ven en sus maestros y autoridades un modelo a seguir, capacitados para tomar decisiones que vayan en beneficio de toda la comuna Betlemita.

Los padres de familia, los docentes del Colegio, están conscientes y en total acuerdo que las autoridades gestionan, programan, organizan las actividades dentro y fuera

del plantel, es decir hacen lo que sea conveniente siguiendo las exigencias y parámetros que se establecen en la Ley de Educación aprobada en el año 2008, para el mejoramiento de la institución, pero cabe mencionar que la institución trabaja apegada a las leyes vigentes y por tal razón no le cogerá de nuevo aceptar las disposiciones establecidas en la Ley de Educación aprobada en el año 2010.

A pesar de todo lo mencionado se ha visto que dentro de la institución, no se desarrolla un ambiente de convivencia confortable para todos los miembros de la misma, por cuanto se denota un ambiente de egoísmo, en donde no basta solo con fomentar valores, sino también se debe fomentar un ambiente acogedor laboral, un ambiente de convivencia social aceptable y alentador, en donde todos se integren y formen un solo grupo de trabajo sin egoísmos y persiguiendo un mismo fin.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

6.1 CONCLUSIONES:

- Como conclusión he detectado que el Colegio Sagrado Corazón de Jesús posee casi todos los documentos que avalan su funcionamiento; y, acreditan la gestión de las autoridades.
- El liderazgo de la Hermana Rectora es satisfactorio, por tal razón los maestros, padres de familia y alumnos se encuentran conformes con las labores y decisiones tomadas por ella.
- La gestión de las autoridades del plantel es buena, ya que se preocupan de las necesidades y buscan satisfacerlas en el menor tiempo posible, para no ocasionar malestar ni a docentes, ni alumnos.
- La organización de actividades académicas por parte de las autoridades es buena, pues organizan grupos de trabajo en forma equitativa para que desarrollen las diferentes tareas, sin dar lugar a discrepancias entre compañeros.
- Además, otra de sus principales preocupaciones es la de capacitar a los docente, gestionando y estando al día en la página de Educación para conocer e inscribir a sus docentes en los diferentes cursos acordes a sus asignaturas o deseos.
- Las autoridades del colegio no son autoritarias, son flexibles hasta el punto que se puede ser flexible, por tal razón existe la confianza para acercarse a ellos y realizar cualquier pedido ya sea con maestros, alumnos o padres de familia.
- En lo que respecta a la innovación metodológica de cada profesor, hay un criterio general de que casi nunca se respeta los nuevos procedimientos que se desean llevar a cabo, pues la comunidad impone las técnicas que se deben emplear; pero es importante saber que si se habla con las hermanas se puede conseguir la apertura necesaria para expresar y darles algunas ideas, de ahí que dependiendo de lo que se hable se puede conseguir un visto bueno.

- La enseñanza de valores dentro de la institución es la principal preocupación dentro del colegio Sagrado Corazón de Jesús, por cuanto es un colegio religioso llevado por la fe cristiana.
- Los padres de familia son bien recibidos por parte de las autoridades para realizar cualquier consulta sobre sus hijos, pero muchas veces, no sucede igual con los profesores, unos dan cabida a escuchar y otros no, pero con la nueva ley de educación esto ya es una obligación.

6.2 RECOMENDACIONES:

- Se recomienda elaborar el Plan Estratégico, ya que la Hermana rectora ha manifestado que el plantel posee casi todos los documentos a excepción de este para estar al día en los requerimientos del Ministerio de Educación.
- Continuar con el proceso de liderazgo, ya que según los resultados tiene una gran aceptación y reconocimiento por su liderazgo y gestión.
- Motivar al personal docente para que tomen los cursos de capacitación respectivos en forma voluntaria, no a través de exigencias.
- Gestionar día a día lo que este a su alcance ante entidades gubernamentales o particulares para satisfacer las diferentes necesidades del plantel.
- Respetar los nuevos procedimientos positivos y bien encaminados que se desean llevar a cabo por parte del profesorado.
- Seguir practicando los valores, parte importante en la vida de cada uno tanto de autoridades, docentes como de alumnado.
- Los docentes deben ser abiertos y cordiales con los padres de familia.
- Pedir que la Universidad Técnica Particular de Loja, promocióne cursos de capacitación para los docentes, ya que tanto la UTPL como el Colegio Sagrado Corazón de Jesús tienen una visión y misión parecida que es la de educar en valores cristianos; y con el apoyo de esta prestigiosa universidad se puede conseguir el engrandecimiento de los profesionales y por ende de la educación.

7. PROPUESTA DE MEJORA

1. Título de la Propuesta:

LIDERAZGO Y VALORES EN EL COLEGIO SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE LA CIUDAD DE TULCÁN, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011 – 2012, ENFOCADOS A FOMENTAR LA CONVIVENCIA SOCIAL ENTRE LOS PADRES DE FAMILIA, DOCENTES, ALUMNADO Y AUTORIDADES.

2. Justificación:

La importancia de este estudio es poder saber cuáles son las razones de la falta de entendimiento existentes entre los padres de familia, docentes, alumnado y autoridades por lo que no se da una buena convivencia social dentro de la misma, lo cual afecta el normal desenvolvimiento de las funciones; haciendo que muchas veces existan desacuerdos; así como también examinar el poco interés de los padres de familia por integrarse a la labor educativa, que hace que exista miedo en enfrentar los retos que la sociedad moderna demanda y además se faculta a la pérdida de valores que se deben cultivar desde el hogar.

3. Objetivos de la Propuesta:

- ⦿ Involucrar tanto a padres de familia, docentes y alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje con la aplicación de nuevas metodologías de enseñanza.
- ⦿ Fomentar la educación en valores, orientando a los miembros de la casona a la aplicación de los mismos en todo momento.
- ⦿ Fomentar el aumento de comunicación entre los integrantes de la institución, para compartir criterios y mantener una buena convivencia social en armonía.
- ⦿ Crear estrategias que favorezcan la interacción entre padres de familia, docentes, autoridades, alumnado; de tal forma que se identifique de manera clara la participación y la intervención de todos respetando los espacios de cada uno.

4. Actividades

Las actividades a realizarse son:

- Cursos de capacitación
- Convivencias
- Charlas
- Implementar buzón de quejas
- Implementar horario de atención a padres de familia
- Conferencias

Cursos de capacitación.- realizar cursos de capacitación tanto con autoridades como con docentes sobre nuevas metodologías de enseñanza para ser aplicadas durante el periodo lectivo; esto se gestionara ante el Ministerio de Educación u otro organismo para llevar a cabo esta capacitación, y luego dar a conocer a padres de familia.

Convivencias.- organizar convivencias recreativas en donde se fomenten y destaquen los buenos valores, el dialogo abierto y la convivencia social entre todos los miembros de la institución.

Charlas.- dictar por lo menos una charla cada mes sobre temas de relevancia que concientice a los adolescentes en no cometer errores o no caer en problemas que perjudique su vida armoniosa, temas como por ejemplo: embarazo no deseado, aborto, drogas, pandillas, buenos valores, entre otros.

Implementar un buzón de quejas.- se va a poner un buzón en el que los alumnos, padres de familia puedan poner sus quejas e irregularidades, esto no con el motivo de hacer polémicas, sino más bien para utilizar las quejas en forma positiva que nos ayuden a mejorar el convivir dentro de la institución.

Conferencias.- se dictará una conferencia cada trimestre en donde se recalque los deberes y derechos tanto de autoridades, profesores, padres de familia como alumnos, para tener siempre presentes y no infringir en lo establecido dentro de la institución.

5. Localización y Cobertura Espacial:

Este estudio debe realizarse en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús de la Ciudad de Tulcán, Provincia del Carchi; el cual va a beneficiar a las autoridades, Padres de familia y docentes de la institución. De esta manera es gratificante saber que en la institución educativa todos están prestos a colaborar en este tipo de investigaciones, para conocer a fondo las debilidades y luchar por su mejoramiento.

6. Población Objetivo:

Las personas las cuales deben ser parte de esta investigación son las autoridades, docentes, padres de familia y alumnos.

7. Sostenibilidad de la Propuesta:

Los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación son:

- ⊙ Talento Humano:
 - Autoridades.
 - Docentes.
 - Padres de Familia.
 - Alumnos.
 - Investigador.
- ⊙ Tecnológicos:
 - Computador.
 - Cámara Fotográfica.
- ⊙ Materiales:
 - Libreta de apuntes.
 - Formato de Encuesta.
 - Lápiz para anotar.
- ⊙ Físicos:
 - Colegio Sagrado Corazón de Jesús.
 - Aulas para realizar las encuestas.

○ Organizacionales

OBJETIVO	TAREAS	TEMAS	RESPONSABLES	TIEMPO
Involucrar tanto a padres de familia, docentes y alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje con la aplicación de nuevas metodologías de enseñanza.	Cursos de capacitación	Metodologías a utilizarse durante el año lectivo	Autoridades Maestros Dirigentes de curso	La tercera semana del mes de agosto del 2011
	Multiplicar a los alumnos y padres de familias	Metodologías a utilizarse durante el año escolar	Maestros dirigentes	La primera semana de Septiembre.
Fomentar la educación en valores.	Realizar convivencias y charlas	Embarazo Aborto Antivalores Drogas Pandillas Valores	Coordinador del DOBE Docentes Padres de familia Estudiantes	Una vez por trimestre Una vez por mes
Fomentar el aumento de comunicación .	Implementar el buzón de quejas	Como son atendidos por los profesores	Autoridades Padres de familia Alumnos	Cada trimestre
	Implementar el horario de atención a padres de familia	Rendimiento académico Mejores oportunidades de mejoramiento	Autoridades Docentes Padres de familia Alumnos	Una hora diaria
Crear estrategias que favorezcan la interacción.	Socializar el Código de Convivencia	Convivencia social	Autoridades Padres de familia Docentes alumnos	Diariamente
	Conferencias	Deberes y obligaciones de las partes	Coordinador del DOBE Autoridades	Una vez cada trimestre

			Dirigente Padres de familia Alumnos	
	Reuniones de padres de familia	Valores en el hogar	Dirigente DOBE	Periódicamente en cada llamado
	Charlas a padres de familia	Responsabilidad con sus hijos	Dirigente	Periódicamente

8. Presupuesto:

La presente investigación tiene un valor aproximado de:

DETALLE	VALOR
Computador	\$ 800.00
Cámara Fotográfica	\$ 260.00
Cuaderno de Apuntes	\$ 2.00
Lápices	\$ 1.00
Copias de Encuestas	\$ 10.00
TOTAL	\$ 1.073,00

8. BIBLIOGRAFÍA

1. Aguerro, I. (1990). Planteamiento Educativo como Instrumento de Cambio. Buenos Aires: Troquel.
2. Bennis, W. Burt, N. (1985). Líderes: El Arte de Mandar. México: Merlín Libros.
3. González, M. (2002). Un modelo de gestión de la extensión universitaria para la Universidad de Pinar del Río. Tesis Doctoral. UPR.
4. Lapassade, G. (1985). Grupos Organizaciones e Instituciones. México: Editorial Gedisa.
5. Ortiz, A. (1995). Centros de Estudios Pedagógicos y Didácticos. Barranquilla, Colombia.
6. Raths, L. et. Al. (1976). El Sentido de los Valores y la Enseñanza. Como Emplear los Valores en el Salón de Clase. México: Uthea.
7. Recasens, R. (1991). El Liderazgo, características fundamentales del conductor de hombres. México: Prentice, Hall. Hispanoamérica.
8. Sayles, L. (1982). Liderazgo. México: Mc. Graw. Hill.
9. Suances. M. Ma. Max. S. (1976). Principios de una Ética Personalista. Barcelona: Herder.
10. Zaleznik, A. (2004), en su obra ¿Directivos y Líderes son Diferentes? Harvard Deusto N° 128.

REVISTAS ELECTRONICAS

1. <http://www.legionim.cl/> Racasens, R. (1991). El Liderazgo: Características Fundamentales del Conductor de Hombres. Extraído 14-06-2010.
2. <http://www.monografias.com/> Ortiz, A. (1982). El Liderazgo Educativo. Extraído 16-06-2010.
3. <http://www.noticias.com/> (2010). Valores que Definen a un Buen Directivo ¿Cómo ser un Buen Directivo? Extraído 19-06-2010.
4. <http://www.oei.es/> Arana, M. (1995). La Educación en Valores: Una Propuesta para la Formación Profesional. Extraído 22-06-2010.
5. www.usem.org.mx/ Zagar, H. Liderazgo y el Arte de Saber Mandar. Extraído 24-06-2010.

9.- ANEXOS

ANEXO N° 1

ENCUESTA A DIRECTIVOS (GESTORES EDUCATIVOS)

Sr.(a) Gestores Educativo
 La presente encuesta, ha sido diseñada con fines de investigación. Respetuosamente solicitamos a Ud. contestar el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de gran validez para nuestra investigación.
 GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTAS:

ENCUESTA A DIRECTIVOS

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

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

1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

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

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

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

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

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

SI (_____) NO (_____)

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

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

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

SI (_____) NO (_____)

6. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

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

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

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

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

Nro	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como			

	referencia para saber qué les falta mejorar			
b	La disminución del número de estudiantes por aula			
c	La mejora de los mecanismos de control			
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo			

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

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

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

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

La pregunta 11, 12 Y 13 debe ser respondida con términos sí o no.

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

- Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia
(_____)
- Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución
(_____)
- Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente
(_____)
- Mantener actualizada la metodología
(_____)
- Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros
(_____)
- Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje
(_____)
- 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
(_____)

12. 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 ()

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

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

¡Importante!

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

ANEXO N° 2

ENCUESTA A DOCENTES:

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

Sr. Profesor:

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

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

Cada declaración tiene cinco posibles respuestas:

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Ningún problema	Algún problema	Considerable problema	Gran Problema	No es representativo
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 educativase, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.					
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.					
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza					
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.					
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.					
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.					

ANEXO N° 3

ENCUESTA A ESTUDIANTES

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

<p>Estudiante:</p> <p>Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO en que <i>actualmente</i> se encuentra. El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL/ CLIMA ESCOLAR que existe en el establecimiento.</p> <p>Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones. Cada declaración tiene tres posibles respuestas:</p> <p>CA Sí está COMPLETAMENTE DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.</p> <p>A Si está DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.</p> <p>D Si está EN DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.</p> <p>CD Si está COMPLETAMENTE EN DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.</p> <p style="text-align: center;">GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</p>
--

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

ANEXO N° 4

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA.

ENTREVISTAS A DIRECTIVOS: Rector/ Vicerrector/Director/Supervisor

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

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

ANEXO N° 5

ENCUETA A LOS PADRES DE FAMILIA.

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO.

Nombre del Colegio:

Provincia:

Cantón:

Sector: Urbano () Rural ()

Marque con una X la respuesta que Ud. Crea que sea la adecuada:

1.- El Rector/a del establecimiento trata con cortesía a los estudiantes y padres de familia.

SI _____ NO _____

2.- Las autoridades del establecimiento están prestas a escuchar las sugerencias y quejas de los estudiantes y padres de familia.

SI _____ NO _____

3.- Las autoridades del establecimiento dan solución a los problemas que puedan tener los padres de familia y los estudiantes.

SI _____ NO _____

4.- Le dan la debida importancia a los padres de familia, para que participen en el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus hijos.

SI _____ NO _____

5.- Se informa oportunamente a los padres de familia de las actividades que se van a realizar dentro y fuera del establecimiento.

SI _____ NO _____

6.- Las evaluaciones educativas son aprobadas por los Jefes de Área y el Vicerrector.

SI _____ NO _____

7.- Se enseñan valores dentro del Plantel Educativo

SI _____ NO _____

En caso de que su respuesta sea positiva, conteste la pregunta N° 8

8.- Las autoridades y los maestros actúan dando ejemplo de los valores que se enseñan en la institución.

SI _____ NO _____

9.- En las funciones que desempeñan las autoridades se avizora una buena gestión por parte de ellas.

SI _____ NO _____

10.- Se denota un verdadero liderazgo por parte de las autoridades en la conducción del Colegio.

SI _____ NO _____

11.- La disciplina y organización por parte de los estudiantes es conocida y nombrada en la comunidad.

SI _____ NO _____

12.- Los estudiantes demuestran amor y respeto por su institución.

SI _____ NO _____

13.- Los conocimientos adquiridos por parte de su hijo, a su criterio son importantes y le favorecerán en el desempeño laboral del futuro.

SI _____ NO _____

ANEXO N° 6

Tulcán, 9 de Diciembre del 2010

Hermana:
Inés Fustillos
RECTORA DEL COLEGIO SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS
Presente.

Hermana Rectora:

Yo, Andrea Fernanda Benavides Paspuel con CI. 040143522-7, estudiante de la Universidad Particular de Loja, concedora de que la Institución a la que Ud. muy acertada dirige posee los documentos necesarios para su buen funcionamiento, solicito de la manera más comedida se digne extenderme el permiso necesario para poder realizar la investigación correspondiente para realizar mi proyecto de Grado "Gestión, liderazgo y valores en la administración del Colegio Sagrado Corazón de Jesús".

Por la favorable que se digne dar a la presente anticipo mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente:



Andrea Benavides
040143522-7

*Autorizado
H.a. Inés Fustillos & Puel*



ANEXO N° 7

IMÁGENES DE LA INVESTIGACIÓN

COLEGIO SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS TULCÁN



DIRECTIVOS



Hermana Inés Fustillos, Rectora del Establecimiento.



Hermana Inés Otáñez, Vicerrectora del Establecimiento.

DOCENTES



ENCUESTA A ESTUDIANTES

