



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE IBARRA

MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

**“Gestión del liderazgo y valores en el bachillerato del Colegio
Técnico Nacional Manta de Manta, durante el año lectivo 2011-2012”**

Tesis de grado

Autor:

Hidalgo Toala, Margot Marly

DIRECTORA:

Jumbo Salinas, Gloria Noemí, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2012

Certificación

Mgs

Gloria Noemí Jumbo Salinas

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Gestión del liderazgo y valores en el bachillerato del Colegio Técnico Nacional Manta de Manta, durante el año lectivo 2011-2012 realizado por el profesional en formación: Hidalgo Toala Margot Marli; cumple con los requisitos establecidos en la normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2012

.....

Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas

DIRECTORA DE TESIS

Cesión de derechos

Yo Margot Marly Hidalgo Toala, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, septiembre de 2012

Margot Hidalgo T.

1303472052

AUTORÍA

Yo, Margot Marly Hidalgo Toala, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

Margot M. Hidalgo Toala

CI. 1303472052

DEDICATORIA

Con mucho amor y gratitud, dedico este esfuerzo a mi familia y principalmente a mis hijos Carolina Dayanara y Walter Antonio, fuente de mi inspiración, y a todos quienes gusten apreciar el esfuerzo y trabajo intelectual.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar este trabajo de investigación y con su respectiva propuesta, manifiesto mis sinceros agradecimientos a todas y cada una de las personas que de una u otra forma colaboraron para la culminación de esta tesis, a la Universidad Técnica Particular de Loja por haberme brindado la oportunidad de realizar los estudios pertinentes para optar por el título de Magister en Gerencia educativa.

Hago extensiva mi gratitud al personal docente, administrativo, directivos, padres de familia y estudiantes del Colegio Nacional Manta.

Un reconocimiento especial a la Magister Gloria Noemí Jumbo Salinas, Directora de Tesis, quien con mucho profesionalismo y capacidad me guió para culminar con éxito mi propósito.



COLEGIO TÉCNICO NACIONAL "MANTA"

Resolución Ministerial No. 3005 Octubre 31 de 1966
Manta - Manabí - Ecuador

Ofic. No. 169-RCM

Manta, 2011-06-16

Señora Licenciada
MARGOT HIDALGO
PROFESORA COLEGIO "MANTA"
Presente

Señora Profesora:

En atención a su comunicación fechada 15 de junio/11, al respecto autorizo a usted proceda a realizar la investigación y encuestas para su tesis de grado con el tema propuesto.

Atentamente,

Dra. Rosalía Benítez Acosta Mg. G.E
RECTORA



Portada	I
Certificación del director	II
Acta de cesión	III
Autoría	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Certificado Institucional (autorización)	VII
Índice de contenidos	VIII
Índice de cuadros	X
Resumen	XI
 1. INTRODUCCION	 1
2. MARCO TEORICO	
2.1 La gestión Educativa	4
2.1.1 Concepto	4
2.1.2 Importancia	5
2.1.3 Tipos de gestión	7
2.1.4 Nuevo estilo de gestión	8
2.1.5 Modelo de gestión	9
 2.2 Liderazgo Educacional	11
2.2.1 Concepto	11
2.2.2 Tipos	12
2.2.3 Características	16
 2.3 Diferencias entre directivo y líder	18
2.3.1 Liderazgo y poder	18
2.3.2 La dirección de un liderazgo en las instituciones educativas	19
2.3.3 Crisis educativas por falta de un liderazgo	19
 2.4 Los valores y la educación	20
2.4.1 Las personas que queremos ser programas de educación en valore	20
2.4.2 Valores morales y ética	21
2.4.3 El valor del valor	21
 3. METODOLOGIA	22
3.1 Participantes	23
3.2 Materiales e Instrumentos	27
3.3 Método y procedimiento	28

4. RESULTADOS	30
4.1 Diagnóstico	30
4.1.1 Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.	30
4.1.1.1 El manual de organización	30
4.1.1.2 El código de Ética	32
4.1.1.3 El plan estratégico	32
4.1.1.4 El plan operativo anual (POA)	34
4.1.1.5 El proyecto educativo institucional (PEI)	35
4.1.1.6 Reglamento interno y otras regulaciones	37
4.1.2 La estructura organizativa de la Unidad Educativa	37
4.1.2.1 Misión y visión	38
4.1.2.2 El organigrama	39
4.1.2.3 Funciones por áreas y departamentos	41
4.1.2.4 El clima escolar y convivencia con valores	44
4.1.2.6 Dimensión organizativa operacional y valores	45
4.1.2.7 Dimensión administrativa y financiera y valores	46
4.1.2.8 Dimensión comunitaria y valores	46
4.1.3 Análisis FODA	46
4.1.3.1 Matriz FODA	48
4.2 RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS	49
4.2.1 De los directivos	49
4.2.2 De los profesores	61
4.2.3 De los estudiantes	67
4.2.4 De los Padres de Familia	70
4.2.5 Entrevista a Directivos	75
4.2.6 Matriz de problemáticas	78
5. DISCUSION	79
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	85
7. PROPUESTA DE MEJORA	87
8. BIBLIOGRAFIA	
9. APÉNDICES	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla nº 1	Personal docente por edad	23
Tabla nº 2	Personal docente por sexo	24
Tabla nº 3	Personal docente con título académico	25
Tabla nº 4	Población estudiantil por sexo	26
Tabla nº 5	Tercero bachillerato especialidad polivalente	27
Tabla nº 6	Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo	49
Tabla nº 7	Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización	50
Tabla nº 8	Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas	51
Tabla nº 9	El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones	52
Tabla nº 10	Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos	52
Tabla nº 11	La administración y liderazgo del centro educativo	53
Tabla nº 12	Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución	54
Tabla nº 13	Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar	55
Tabla nº 14	Organismos que integran la institución	56
Tabla nº 15	Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores	57
Tabla nº 16	Los departamentos didácticos y sus acciones	58
Tabla nº 17	La gestión pedagógica, diagnostico y soluciones. Orden - Acciones	59
Tabla nº 18	Material de planificación educativa	60
Tabla nº 19	Encuestas a docentes	61
Tabla nº 20	Encuestas a estudiantes	67
Tabla nº 21	Encuestas a padres de familia	70

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado Gestión, liderazgo y valores en el bachillerato del Colegio Técnico Nacional Manta de la ciudad de Manta durante el año lectivo 2011-2012, obtuvo la aceptación y predisposición de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia con la finalidad de llevar a cabo la realización y culminación del mismo.

Esta investigación es muy importante para la comunidad educativa tiene como propósito constituirse en una herramienta para la gestión, liderazgo y valores que permitirá estimar el grado de confiabilidad en el liderazgo educacional.

El objetivo principal fue analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales que permitan contribuir a la calidad de la educación, posteriormente plantear propuesta de mejora en diseñar talleres de capacitación en valores educacionales para Padres de Familia.

La Institución educativa está ubicada en la ciudad de Manta. El proyecto es factible realizarlo ya que se fortalece la gestión, liderazgo y valores educativos.

Se aplicó encuestas a Directivos, Docentes, Estudiantes y padres de familia; entrevista a Miembros del Consejo Ejecutivo, donde fueron tabulados, analizados por la autora.

1.- INTRODUCCIÓN

La Gestión, liderazgo y valores es más que una actividad, que las instituciones educativas promueven para mejorar y fortalecer la calidad de enseñanza en todos los niveles.

El Colegio Técnico Nacional Manta, es un centro de educación fiscal situado en la parroquia Manta del cantón Manta, con 45 años de experiencia que ha brindado al cantón, a la provincia de Manabí y al país, una educación de calidad con las especialidades de: Ciencias, Polivalente e Informática.

Cuenta con dos secciones: matutina y vespertina con 2430 estudiantes matriculados legalmente en el año lectivo 2011-2012, 124 docentes y con 17 personas en el área administrativa.

Es una Institución pionera en la formación de bachilleres de sexo femenino con calidad, calidez y eficiencia apta para desempeñarse en cualquier campo laboral, logrando así sus metas propuestas. Cuenta con personal docente calificado, líderes en la formación y enseñanza de los valores humanos.

La presente investigación tiene como objetivo principal diagnosticar los procedimientos llevados a cabo en la gestión, liderazgo y valores del Colegio Técnico Nacional Manta durante el año lectivo 2011-2012.

La Institución tiene su propia trayectoria, en la formación de estudiantes con un amplio conocimiento científico y tecnológico enmarcado dentro de los valores éticos, morales, cívicos, etc., contribuyendo así al desarrollo de la sociedad.

Para seguir este proceso de mejoramiento se realizó la investigación en el centro educativo, con el objetivo de conocer sus aciertos, causas y mejoramiento en la marcha de la Institución, con el fin de contribuir a mejorar las debilidades, motivación e integración de todo el personal que compone la Institución.

Por ello, este estudio será la plataforma para la aplicación de nuevos procesos de investigación.

Esta es la razón que justifica la ejecución de cómo se están llevando a cabo la problemática de gestión en todos sus aspectos; liderazgo tanto los directivos y personal docente -administrativo y acrecentar más los valores en el Colegio Nacional Manta con la finalidad de coordinar y resolver dificultades y el logro de los objetivos propuestos.

Durante el desarrollo de la investigación, se ha tratado de demostrar cuán importante es para toda la Comunidad Educativa (personal docente y administrativo, estudiantes y padres de familia) del Colegio Nacional Manta, inmersos en el proceso investigativo, este trabajo es factible ya que de esta manera nos permitirá directamente enfocar la problemática existente en la Institución, a pesar de que hubo ciertas limitaciones en lo que respecta a la obtención de información, datos, etc., tales como el requerimiento del manual de organización, plan operativo anual y plan estratégico institucional.

Para cumplir con los objetivos propuestos se utilizó el método descriptivo - participativo apoyándose en el uso del proyecto factible como diseño, empleando encuesta y la entrevista como técnica de recolección de datos a través de los cuales se obtuvo información real, objetiva y precisa desde el mismo lugar de los hechos.

Como objetivos generales tenemos:

-Analizar la capacidad de gestión y liderazgo, integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en el Colegio Técnico Nacional Manta.

Es decir debe incrementarse el sistema de calidad tanto en lo pedagógico en lo administrativo y de servicio, para que la educación sea eficiente y oportuna.

Los objetivos específicos son:

- Investigar los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo y gestión de la calidad en valores.
- Establecer si los documentos de planificación educativa de la institución promueven la gestión, el liderazgo y los valores.

- Conocer la forma de organización que predomina en la gestión del centro educativo.
- Determinar el tipo de liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de la institución.
- Determinar el tipo de gestión que se desarrolla en el centro educativo
- Fortalecer el liderazgo en la toma de decisiones en situaciones arriesgadas o inciertas, identificando técnicas que los gerentes y directivos pueden utilizar para reducir las dificultades.

En conclusión, la gestión, liderazgo y valores en el Colegio Técnico Nacional Manta del cantón Manta, provincia de Manabí, son fundamentales para determinar las acciones a seguir como: planificar, verificar necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas y los resultados que se lograrán; además que sirva de apoyo a todos los que nos encontramos inmersos en la educación.

Invito a los lectores relacionarse con la importancia del trabajo de investigación, que busca la oportunidad de encontrar soluciones a los inconvenientes que se presentan en el proceso de gestión, liderazgo y valores que conllevan a una buena organización institucional.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 La gestión educativa

2.1.1 Concepto

“Gestión es un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo, a fin de lograr los objetivos de la organización. Los gestores son los individuos que dirigen o supervisan al trabajo y el rendimiento de los demás empleados” (Sovero, 2007).

La Institución educativa liderada por sus directivos que llevan a cabo el control y planificación de manera eficiente en el proceso de gestión, logrando los objetivos planteados.

Al hablar de gestión en el Colegio se hace referencia al conjunto de procesos teóricos-prácticos para un mejoramiento permanente de las prácticas educativas que allí se desarrollan, y de esta forma lograr en forma eficiente la organización educativa en beneficio de la comunidad educativa.

“Gestión es una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada” (Reinoso, 2011).

Es decir, la gestión reúne todos los aspectos considerados como esenciales para una buena organización, planificación y ejecución para aplicarlos en forma eficaz y eficiente.

Dicho de esta manera, la gestión es la “capacidad de articular los recursos que se dispone para lograr lo que se desea”. Aplicando todos los aspectos la institución educativa empleará en forma correcta sus recursos existentes.

“Gestión es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinen las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán” (Mayorga, 2007).

La Institución es aquella que determina acciones de gestión a seguir para un buen funcionamiento en todos los ámbitos, existiendo que a la larga repercutirán en beneficio de la organización.

La gestión educativa tiene la capacidad y el proceso de dirección para la construcción, afirmación o desarrollo de la nueva institución educativa caracterizada por la innovación permanente, realizando de esta forma la gestión positiva en beneficio de la colectividad estudiantil.

Para llevar a cabo esta gestión educativa, es conveniente realizar programas de capacitación que incluya cursos, talleres, charlas y entrevistas, dirigido a los maestros/as, a los padres de familia y a los alumnos/as, podría servir de gran ayuda. Aplicando estrategias oportunas para lograr un buen aporte en capacitación.

2.1.2 IMPORTANCIA

“Son los procesos de planificación, gestión seguimiento y evaluación, entendidos como mediadores o indicadores para la dirección escolar, constituyendo uno de los grandes aportes administrativos, que permiten tener una visión de la situación que se desea controlar.

Los directores de la institución educativa manifiestan las necesidades de consolidar y asegurar la supervivencia de las mismas y trabajar por el área administrativa, no basados en la moda de los conceptos, sino desarrollando una opción para agrupar y mejorar el alcance de trabajo cultural en la comunidad” (Reinoso, 2011).

Las instituciones educativas son los encargados de llevar a cabo su organización tanto en el área administrativa como en la académica así mismo llevar el control y seguimiento de todos los parámetros planteados para asegurar de manera eficiente el trabajo que se pretende dar a la comunidad en general.

Así todos los que integramos las diferentes áreas de estudio y trabajo aportemos con nuestra responsabilidad, conocimiento, dinamismo, etc., para cumplir con los objetivos planteados por la institución, aplicándolos en la realización de cursos, seminarios, charlas, capacitación, entre otros.

“El tema educativo ha sido ampliamente debatido y ha realizado en diversos foros nacionales e internacionales, llegándose a importantes conclusiones, entre otras, las que enfatizan que la baja calidad educativa se debe a factores como:

- Uso de métodos y estilos tradicionales de gestión
- Bajo niveles de eficiencia y eficacia en la administración educativa
- Falta de continuidad en lo referente a las políticas educativas
- Carencias de respuestas a las legítimas demandas de la sociedad
- Insistencia en responsabilizar la tarea educativa a un solo sector
- Vigencia de un conjunto de normas que debilitan la gestión educativa” (Reinoso, 2001).

En nuestro país, al igual que sucede en otros países de América Latina, en las instituciones educativas subsisten problemas que son obstáculos para elevar sus niveles de eficiencia y calidad, debido a los métodos tradicionales que se utilizan todavía, donde se evidencia la falta de capacitación de los docentes.

La Institución educativa continúa siendo un espacio organizacional integrado lo cual se ve entorpecido por falta de comunicación e interacción. Solo en casos excepcionales, la gestión administrativa es centralizada. Es decir debe existir comunicación e integración entre sus miembros.

De esta forma se daría un aporte que siempre exista la comunicación entre todos sus integrantes, continuar siempre en constantes actualización y preparación, ya sea por estudios, seminarios, foros, etc.

“La gestión educativa adquirió gran importancia, en numerosas instituciones educativas como la aparición de nuevos enfoques y teoría devenidos del campo educativo, las investigaciones y estudios que se realizan en el área, la creciente bibliografía y actividades de capacitación a directivos y supervisores en el tema” (Corazza, 2007).

Actualmente está acentuada la gestión educativa, debido a la importancia que se le da, apareciendo nuevas estrategias, métodos, investigaciones del mismo, obteniendo buenos resultados para el bien de los educandos y el entorno.

Un buen aporte valioso sería seguir construyendo esos conocimientos a través de capacitación e integración de grupos de trabajo, interrelación entre áreas de estudios, seminarios, entre otros.

2.1.3 TIPOS DE GESTIÓN

La gestión presenta un perfil integral, coherente en lo que respecta a la aplicación educativa, según sus tipos se clasifican:

“Gestión Tecnológica: Es un proceso de ejecución, aplicación, de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología” (Reinoso, 2001).

Con el uso de la tecnología el proceso de gestión se ejecutaría en forma eficiente, rápida en sus procedimientos.

Gestión de Proyecto: Se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera que se concrete todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.

Es decir, al realizar un proyecto primeramente hay que planificar para qué tiempo tiene de duración, aplicando con todo lo requerido para la realización del mismo, los gestores y financiamiento para que su ejecución sea efectiva.

Gestión Social: Se relaciona con el estudio del entorno, llevando un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas, bien definidas y orientadas para su aplicación.

Gestión de conocimientos: 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, el conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización, y acompañado de las experiencias de sus componentes.

“Gestión de Ambiente: Es el conjunto de medios, dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo. La gestión ambiental es la estrategia a través de la

cual se organizan las actividades que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida y de esta forma la organización educativa aplique con sus miembros un buen ambiente laboral, social y cultural.

Gestión Administrativo: Es una de las gestiones más importante para la organización de una empresa o negocio, ya que de ella va depender el éxito o fracaso en el caso de las instituciones educativas, la gestión financiera informa todo lo concerniente a la parte administrativa.

Gestión Financiero: Se refiere a la consecución de los recursos, manejarlos de las maneras más inteligentes y destinadas a los sectores que lo requieren” (Reinoso, 2001).

El manejo de los recursos de una institución es muy importante ya que así se detalla lo que posee la entidad sus ingresos y egresos en sus cuentas.

Se utilizan algunos tipos de gestión, de acuerdo al sistema de actividades que tiene una organización, para llevar a cabo buenas gestiones, la organización debe utilizar adecuadamente las perspectivas de acuerdo al tipo de gestión en este caso la gestión financiera.

Actualmente el tipo gestión lo aplican diferentes instituciones educativas, para lograr de esta forma que su proceso de organización y ejecución sean muy satisfactoria en beneficio de los jóvenes que se educan en un establecimiento educativo.

2.1.4 NUEVO ESTILO DE GESTIÓN

“El sistema educativo enfrenta el desafío de ofrecer una educación de calidad a todos los sectores de la población ecuatoriana. En este esfuerzo de mejoramiento de la calidad educativa, nos corresponde un nuevo e importante rol: ser motivadores, orientadores de procesos, promotores de aprendizaje significativos y funcionales, incentivadores de la comunidad educativa para la discusión y el debate, facilitadores de recursos y promotores de la investigación y solución de problemas como fuentes de desarrollo social” (Reinoso, 2001).

Uno de estos elementos básicos para mejorar la calidad de la educación es el cambio de estilo de gestión, es necesario implementar un nuevo modelo que atienda no solo a necesidades internas sino externa, donde todos los sectores sociales haya mayor exigencia de participación, más aún en el sector docente por recuperar y consolidar su presencia protagónica.

Los docentes serán los encargados de orientar, facilitar e incentivar y mejorar sus conocimientos adaptándose a la realidad educativa, llevando nuevos paradigmas, métodos, procedimientos, modelos y estilos en la enseñanza aprendizaje, de esta manera lograr que la educación sea de óptima calidad, y de quienes se están formando con eficiencia.

“Las organizaciones educativas estatales en los últimos tiempos se han visto confrontadas a una serie de cambios en el orden interno en el aspecto legal como en la parte administrativa y que ha tenido repercusión en la actividad pedagógica del maestro” (Ríos, 2006).

En la mayoría de las instituciones educativas por no decir todas, ha cambiado su estilo de gestión, repercutiendo en lo que respecta en los aspectos pedagógicos procedimientos didácticos, así como también incursión de buenos maestros especializados para las diferentes áreas que se requiere.

2.1.5 MODELO DE GESTIÓN.

“El modelo de gestión es una respuesta importante para iniciar una nueva etapa de desarrollo educativo. Si queremos obtener una educación de calidad, necesariamente se deben desarrollar procesos colectivos que movilicen las potencialidades de cada uno de los actores internos y externos” (Reinoso, 2001).

Este modelo plantea un cambio radical en la comprensión del papel social, funciones y metas de la educación. Propone una educación centrada en las necesidades y posibilidades de los estudiantes y construida como un proceso alternativo, flexible, democrático y participativo, que compromete a la institución, la familia y a la comunidad.

En la institución educativa se plantea un modelo de gestión y a través de esa base se organiza, direcciona y actualiza su funcionamiento tanto en lo pedagógico y en lo administrativo.

“El modelo de gestión se constituye en un sistema de construcción, seguimiento y control de procesos y resultados que se desarrolla con la participación consciente y activa de todos los actores de la institución. Tiene como propósito fortalecer esta nueva estructura educativa y elevar la calidad de la educación” (Reinoso, 2001).

Algunas instituciones educativas aplican este modelo de gestión para su control y ejecución; desarrollando así una buena conducción activa por parte de sus directivos, docentes, administrativos.

Aplicando este nuevo modelo de gestión con sus procedimientos, reglas, normas para que la educación alcance a una verdadera calidad de educación.

“Toda institución requiere de un modelo de gestión administrativa que sea el mas eficiente para poner en operación el plan estratégico educativo; en estos programas habrán de establecerse las formas y los tiempos en que se realizaran las diversas actividades administrativas de la institución: los manuales de operación, la programación semestral, anual, la construcción de obras de adaptación o crecimiento” (Munch, 2010).

Se aplican algunos modelos de gestión en las instituciones educativas, es decir organiza todos los recursos necesarios para llevar a cabo nuevos modelos que a la larga beneficia a la institución.

2.2LIDERAZGO EDUCACIONAL

2.2.1 Concepto

“El liderazgo es un concepto polémico, cuya práctica ha sido objeto de muchas investigaciones sociales, que abarca desde el perfil de los líderes que han desarrollado y adoptado a lo largo de la historia, hasta la identificación de los elementos o circunstancias que los generen y mantienen al frente de los grupos sociales. En la

sociedad actual, puede describirse como deseosa de alguien que la conduzca, el líder de hoy, está obligado a ser constante agenda de cambio. Por su parte, las organizaciones demandan de una nueva generación de directivos, capaces de retar los procesos, incorporar una visión compartida, levantar los ánimos y analizar positivamente la inconformidad, así como de capacitar a otros para la acción”(Muñoz, 2010).

Toda actividad tiene su proceso, en este caso el líder debe tener sus características fundamentales, desarrollar un ambiente adecuado de confianza y el don de dirigir un grupo que lo tenga informado de los acontecimientos y en conjunto tomar la apropiada decisión.

El verdadero líder es quien inicia a auto educarse y perfeccionarse en la práctica. Con el ejemplo estará marcando la pauta para que otros a su vez busquen desarrollarse y desempeñarse de una manera integral, debiendo de predecir con el ejemplo, realizando acciones positivas.

“Liderazgo es uno de los factores primordiales para lograr el éxito en una institución educativa. A lo largo de la historia han existido hombres que han cambiado el destino de la humanidad: Jesucristo, Buda, Alejandro Magno, Moisés, Mahoma, Napoleón, Emiliano Zapata, Bolívar, en fin, la lista es interminable; todos estos hombres fueron líderes que influyeron en la transformación de la sociedad, líderes que con sus ideas y capacidad de mando lograron influir y dirigir la conducta de sus seguidores. Todos ellos tuvieron un objetivo, un ideal y el carisma para conducir y guiar a un grupo hacia la consecución de ciertas metas” (Munch, 2006).

Todos estamos inmerso de obtener un liderazgo educativo, llevando consigo algunas responsabilidades, que a larga traiga nuevas propuestas educativas, obligando de esta forma que las autoridades educativas fomenten en forma acertada su dirección y liderazgo.

El liderazgo educacional es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad, ya sea en la parte administrativa, directivos, docentes y estudiantes.

2.2.2 Tipos de líderes

El líder es la persona con autoridad conferida por el grupo, para ser considerada la más apta para guiarlo en un momento específico. Hay diferentes tipos de líderes así tenemos entre los principales:

2.2.2.1 Líder autoritario

“Determina las metas y las políticas de acciones específicas las actividades y técnicas y selecciona los miembros que deben ejecutarlas, alaba o critica personalizando la situación, demuestra permanentemente su poder” (Muñoz, 2010).

Este tipo de líder actualmente están desacreditado son muy pocas que están al mando, debido a que los seguidores no acepta el autoritarismo, sienten resentimiento, el cual puede ser expresado de manera directa o indirecta. Para ser un buen líder tiene que ser humilde, seguro, con dominio de grupo, sincero, responsable, etc.

Son muy pocas las organizaciones que tienen este tipo de líder autoritario; actualmente algunas aplican estrategias, cambios en su procedimientos donde no es necesario el autoritarismo para ser respetado.

2.2.2.2 Líder democrático

“Es elegido por los miembros del grupo, lo cual muchas veces significa que el tiene la obligación de representar las ideas, decisiones directa e indirectamente, e intereses de sus electores. El liderazgo democrático también estimula la participación y el libre intercambio y debate de las ideas” (Muñoz, 2010).

Este liderazgo debe considerarse como coordinador más que líder, de esa forma evita que tome posición de crédito para sí mismo, sino mas bien buscando oportunidades de reconocer a los demás grupos, ayudando a que todos comprendan las ventajas para beneficiar a todos.

Trata de involucrar a todos en el trabajo a realizarse, dando a todos los miembros la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, experiencias y capacidades.

2.2.2.3 Líder participativo

“Quizá, el modelo mental de liderazgo que más se compadece de la realidad social actual y con las tendencias socio históricas, incluye en su sistema de pensamiento, la creencia en la bondad y capacidad esencial del ser humano, la necesidad del trabajo en equipo y, la toma de decisiones conjuntas básicamente” (Pazmiño, 2009).

Actualmente la sociedad requiere de nuevos líderes que acepten responsabilidades retos que se presentan y contribuyan a formar seres humanos con capacidad de participar ya sea en el ámbito social, cultural, político, institucional, llevando a cabo su participación con responsabilidad del caso.

2.2.2.4 Líder Laissez Faire

“Este tipo de líder “da total libertad al grupo, no participa en las decisiones, solo le interesa que se sientan anímicamente, no estimula la productividad del grupo. Con estos antecedentes, para conseguir el mejoramiento de la acción grupal en los colegios en términos de mejoramiento de la calidad de la educación, se requiere la adopción de una posición de liderazgo pedagógico y de liderazgo comunitario”.(Muñoz, 2010).

Este tipo de líder significa que tiene un liderazgo pasivo, no actúa, no influye en el grupo, no organiza, no dirige, no tiene carisma y en la educación se requiere un líder muy participativo, activo, dinámico y sobre todo dominio del grupo en lo que se refiere al ámbito educacional.

2.2.2.5 Líder pedagógico

“Deberá crear una atmósfera social democrática para cumplir y desarrollar actividades con todo el grupo de profesores, encaminadas a: Crear y fortalecer una comunidad de aprendizaje, desarrollar una verdadera gestión, lograr que todos asuman la misión innovadora de la institución, actualizarse permanentemente sobre las nuevas corrientes psicopedagógicas, sociológicas y difundirlas entre los docentes, propiciar adecuaciones curriculares, dinamizar procesos innovadores de evaluación educativa, organizar concursos y debates académicos, culturales deportivos, promover la

planificación y ejecución de actividades de recuperación pedagógica para alumnos con dificultades de aprendizaje, fomentar el desarrollo de metodologías creativas en la utilización de textos, laboratorios y demás equipamientos tecnológicos que posea el plantel”.(Muñoz, 2010).

El líder pedagógico debe de cumplir todos los procesos de innovación educativo, logrando de esta forma dirigir en forma acertada, tener buenas relaciones con el equipo de trabajo, directivos y un buen programa de capacitación.

2.2.2.6 Líder comunitario

“En la misma atmósfera democrática deberá lograr la participación de los padres de familia y agentes de desarrollo para emprender tareas conducentes a: Lograr el adecentamiento y ornamentación del Plantel, cooperar en procesos de autogestión comunitaria para el mejoramiento de la calidad de vida de sus integrantes, organizar y discutir la participación de padres de familia en actos académicos, deportivos, sociales, culturales” (Muñoz, 2010).

Este líder está en capacidad de trabajar en bien de la comunidad educativa y en su entorno, participando en todos los procesos académicos, sociales, culturales y deportivos, familiarizándose con la entidad siendo participe en los eventos que organiza la institución.

El líder comunitario hace que se integre a la comunidad educativa en todo lo referente a las actividades realizadas en el plantel, para que el proceso se convierta en práctico.

2.2.2.7 Líder paternalista

Conocido como country club o “paternalista”, “que hace un gran énfasis en la gente y muy poco en los resultados. Por lo general, el dirigente considera que proporcionar toda clase de prestaciones y sistemas de incentivos al personal será suficiente para motivarlos e incrementar continuamente la productividad. Sin embargo la experiencia demuestra que los seres humanos somos seres insatisfechos, y que en la medida en que se otorguen satisfactores materiales, crecerán las necesidades y la institución educativa tendrá la obligación de concederle cada vez mayores estímulos para producir. Bajo este patrón de liderazgo, los miembros de la institución educativa están

satisfechos y tranquilos, pero la productividad se descuida y los resultados son muy pobres, ya que el personal se acostumbra a trabajar con productividad solo mediante incentivos". (Munch, 2006).

Este tipo de líder nos da la pauta que siempre es quien asume muchas responsabilidades, soluciona problemas, siempre está motivado llevando a cabo el liderazgo, pero en realidad no tiene fe en las capacidades de los otros miembros y teme que la función asumida se le pueda escapar de las manos.

2.2.2.8 Líder sabelotodo

"Este tipo líder ocurre cuando existe una marcada diferencia entre los conocimientos o experiencia de una persona y aquellos otros miembros del grupo. Como resultado, la persona con mayor conocimiento trata de dominar al grupo en base a sus conocimientos superiores. Este modelo de liderazgo se ve en los círculos académicos, entre los maestros, directores, asesores técnicos y otras personas que se ganan la vida compartiendo sus conocimientos" (Pazmiño, 2009).

El líder sabelotodo se aprovecha de cada oportunidad para jactarse de sus conocimientos estudios, o experiencias. Le gusta hablar de sus habilidades.

A veces trata de disminuir la credibilidad de otros miembros del grupo al ridiculizar de manera sutil sus ideas y sugerencias, haciendo bromas acerca de estas contribuciones, o simplemente por la forma en que actúa, es más conocedor que cualquier otra persona con respecto al tema a tratar, donde se evidencia la falta de calidad de este tipo de líder.

Esta actitud de superioridad del líder sabelotodo, tiende a crear sentimientos de inferioridad entre los demás miembros del grupo. Aunque el líder solicite las opiniones de ellos, muchas veces son renuentes a dar sus ideas, por temor a que tenga poco valor, comparadas con los conocimientos del líder sabelotodo. Esta situación se manifiesta en las instituciones educativas, donde el profesor siempre tiene la palabra no tomando en cuenta a sus estudiantes las opiniones de ellos o las decisiones o ideas pensando que el maestro es lo que sabe todo.

Se debería orientar o capacitar al maestro en lo que respecta la comunicación hacia sus miembros y también deben involucrarse con los aportes que da el educando.

2.2.3 Características del líder

Entendemos el líder por las siguientes características:

- a) “El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que existen en cualquier organización.
- b) La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc.) Sino que cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, mas santo o mas bondadoso o el que tiene ese don de conducir o dirigir el grupo.
- c) Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos. El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.
- d) Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.”(Muñoz, 2011).

Todo líder debe poseer características que las distingan hacia los demás como un verdadero líder, dando a conocer sus puntos de vistas, proyectos, metas, etc. Poseer atributos, habilidades y cualidades entre ellas tenemos: busca el bien común, excelente comunicador, buen juicio, trabajo en equipo, sentido de la responsabilidad, equilibrado, entre otras.

“El liderazgo contiene varias características:

- Capacidad de comunicarse. La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones y lograr que su gente las escuche y las

entienda. También debe saber “escuchar” y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa y de esta forma entender lo que quiere decir el mensaje.

- Inteligencia emocional como la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás
- Capacidad de establecer metas y objetivos propuestos
- Capacidad de planeación y organización
- Un líder crece y hace a su gente
- Un líder conoce sus fortalezas y aprovecha al máximo sus habilidades para dirigir Un grupo
- Tiene carisma
- Es innovador
- Un líder es responsable
- Un líder esta informado

La Institución educativa y principalmente sus autores deben poseer características que las distinguen como líderes en formación a los jóvenes, que esperan que sus profesores los guíen en todos los aspectos ya sea en lo académico, personal, social, cultural, deportivo etc.

2.3 Diferencias entre directivo y líder

“El líder, a diferencia del Directivo, constituye su percepción del entorno a través de un fuerte sentimiento de identidad, independiente e incluso a veces aislada de la sociedad en la que viven. Esto nos lleva a la afirmación de que un Directivo nace y un líder se

hace, con independencia de las aptitudes innatas que le pueden llevar a uno y otro alcanzar dicha posición. Aunque considero que esta afirmación deja de lado muchos conceptos, y sobre todo, no permite tener en cuenta que los directivos piden convertirse en un líder.”(Muñoz, 2011).

Las diferencias entre un directivo y un líder, se evidencia que un líder ha adquirido una visión humanista del mundo, es comunicativo interacciona entre los miembros de un grupo, ayuda al grupo a seleccionar metas y objetivos: en cambio un directivo tiene capacidad jurídica, es decir dirige una entidad educativa, por lo tanto es la persona de la labor de cuidar, supervisar, controlar, planificar a los docentes y administrativos que bajo su mando están.

2.3.1 Liderazgo y poder

“Liderazgo inevitablemente requiere del uso del poder para influir en los pensamientos y en las acciones de otras personas. El poder en las manos de una persona, supone riesgos humanos: primero, el riesgo de equiparar poder con la habilidad para obtener resultados inmediatos; segundo, el riesgo de ignorar los diferentes caminos por los que se puede acumular legítimamente el poder, y caer en la ilegalidad; y tercero, el riesgo de perder el control por el afán de obtener más poder. La necesidad de acotar estos riesgos, implica el desarrollo de un liderazgo colectivo y un manejo ético”. (Pazmiño, 2009).

El líder debe ser y parecer, y el dirigente basta con lo que sea. El que ejerce un liderazgo no está sometido a términos o fechas; pero el que desempeña una dirigencia normalmente responde a plazos estrictos.

2.3.2 La dirección de un liderazgo en las instituciones educativas.

La Dirección educativa, como parte fundamental del proceso, ha estado ligada en su evolución a esa discontinuidad histórica al igual que la educación en general. El concepto de dirección ha ido evolucionando de lo negativo a lo positivo y se ha producido una reclasificación ideológica en su definición funcional y una postura humana y racional.

Los directivos de los planteles educativos de nivel primario y medio, durante un largo tiempo y en cierto sentido aún en nuestros días, han dado ordenes y vigilaban el comportamiento del educador, los profesores eran mirados como instrumentos que debían ser inspeccionados permanentemente para asegurar que pusieran en práctica, en forma mecánica, los métodos y procedimientos establecidos previamente.

La dirección, como la educación, son procesos continuos integrales, que no se prestan a cambios violentos, sino a etapas que van desapareciendo para dar paso a otras.

“En general, el esquema de dirección en nuestro país es rígido, examinan al establecimiento dentro de la mas estricta legalidad y muestran mayor interés en todo aquello que tiene que ver con aspectos formales: completación de libros y fichas, elaboración de actas, etc. La dirección educativa es una expresión del centralismo, pues su práctica se produce en uniformizar la vida escolar” (MEC, 1992).

Actualmente con el avance tecnológico los docentes están más preparados para poder liderar sus procedimientos sus conocimientos sus enseñanzas aprendizaje en bien del estudiantado en general.

Las instituciones educativas deben buscar el mejoramiento de la enseñanza, ayudar a los docentes a orientarse a contribuir a mejorar la calidad de la educación, mejorar las técnicas de enseñanza, y mantener una coordinación permanente con otros niveles de producción. Además el docente debe aprender a mejorar las relaciones con los compañeros de trabajo.

Desde hace unos años atrás la educación se está convirtiendo de cantidad a calidad, en todos sus aspectos y uno de ello es la evaluación que se lleva a cabo en los estamentos educativos tanto para docentes como estudiantes.

2.3.3 Crisis educativa por falta de un liderazgo

“En el debate educativo actual requiere gran importancia la idea de que los viejos estilos de desarrollo educativo, deben ser sustituidos por otros nuevos que comprendan innovación, métodos de gestión cualitativamente superiores, destinados al mejoramiento de la educación, enfatizando en los actores principales, es decir, el maestro y el alumno e incentivando la participación de la sociedad en el quehacer

educativo. Una transformación de tal naturaleza involucra indefectiblemente al sistema educativo en su conjunto a una buena parte de este, no solo estructuralmente sino también, en el contenido de sus funciones y los métodos de trabajo. El alcance dependerá del tipo de políticas administrativas, curriculares o de gestión que se decida así como, del grado de concientización sobre la necesidad de perfeccionar e innovar frente a lo que se considera poco funcional” (Muñoz, 2010).

Los profesores y directores están de acuerdo que en una organización las personas son lo más importante. De ella depende, que la organización sea o no competitiva, en su éxito o fracaso.

Los establecimientos educativos de la Provincia de Manabí, y en particular los del nivel medio la mayoría de los maestros cumplen con sus labores docentes a su libre arbitrio sin contar con la orientación, el seguimiento y el apoyo de sus directivas. Lo que es más grave, que nadie valore los resultados de las tareas de enseñanza, la falta de liderazgo y las deficiencias de quienes dirigen la Institución. Además no cuenta con la formación y capacitación académica profesional en la gestión docente.

2.4 Los valores y la educación

Para los educadores (padres o profesores), los valores son un tema insoslayable; pugnar por “la educación en valores” no es una moda, sino la esencia misma de la acción educativa. La educación, o es “en valores” o no es tal, pues los valores son el contenido de la educación. Para educar en valores hace falta conocerlos bien y habilitarse en la metodología apropiada para ello; es decir, partir del conocimiento firme de aspectos axiológicos básicos y, así, posteriormente, profundizar en directrices prácticas que permitan que la educación sea lo mas autentica e integral posible” (Chavarría, 2004).

La Institución educativa, inculca a los estudiantes los valores morales para su buena formación, también de los derechos ajenos, así tenemos: generosidad, bondad, prudencia, justicia, honestidad, caridad, que confieren respeto, responsabilidad, etc., llevando a cabo estos valores a los padres de familia, como escuela para padres, charlas, conferencias y estudiantes.

2.4.1 Las personas que queremos ser – programas de educación en valores

“Todos los valores, considerados globalmente, conforman un modelo ético diferente del basado en el éxito social y económico, el consumismo, la explotación de los otros, la despreocupación de los problemas, la indiferencia ante el sufrimiento, la agresividad, la comodidad, el individualismo, etc. El objetivo del programa es ser un eje vertebrador y definidor de todas las actividades del centro, modelando en torno a él el currículum y la manera de trabajar del profesorado, el alumnado y las familias” (Claramonte, 2000).

La educación en valores es muy importante y prioritaria, la institución nombra una comisión coordinadora, luego distribuye el documento donde contiene desarrollo de los valores que ha de trabajarse, con sugerencias, etc.

Por otra parte la sociedad, su medio de comunicación, muchas familias y algunas instituciones políticas y civiles, transmiten e inculcan a la juventud los contravalores de aquellos que en la teoría afirman conseguir.

2.4.2 Valores morales y ética

“La escuela tiene la función y una escala de valores en la escuela es trascendental, porque la sociedad de consumo ha provocado que las personas sean individualistas y procuren sólo un estado de placer, haciendo caso omiso del bien común. La escuela tiene la función de incidir en la formación ética de los alumnos, para ofrecerle a la sociedad ciudadanos con calidad humana. Por esto no puede lograrse de manera curricular ni pronunciando discursos moralistas frente a los alumnos, el resultado es una consecuencia del comportamiento ético de toda la comunidad escolar en conjunto” (Jiménez, Galicia, 2006).

En los últimos años ha sido notoria la falta de valores en los estudiantes, debido a que no toman en cuenta lo que significa el respeto a sus semejantes, y que actualmente se imparte en la asignatura de valores.

La moral es un valor relativo al bien y al mal, destinado a dirigir la conducta de los humanos, en lo que se concretan con normas de comportamiento, que son adquiridas por cada una de las personas, regulan sus actos, en el vivir diario.

La ética en cambio es una reflexión sobre la moral en un nivel diferente cuando consideramos válidos unos y no otros comportamientos.

2.4.3 El valor del valor

El término valor son “fuente de perfeccionamiento humano, realidades sentidas y apetecidas por la perfección que guardan en sí mismos; perfecciones que pueden comunicarse al hombre” (Chavarría, 2000).

Los valores se transmiten a través de la familia, de la escuela y otros ambientes, donde debe haber responsabilidad, sinceridad, discreción, el respeto a la tolerancia, etc.

En la educación los valores hoy en día constituyen una prioridad en el hogar donde los padres son los indicadores principales en demostrar con ejemplos y los profesores inculcan a los alumnos los valores que deben aplicar en todo momento.

El valor es todo lo anotado, Se expresa en unas series de cualidades, por lo tanto toda persona debe cultivar el valor.

3. METODOLOGÍA

El Colegio Técnico Nacional “Manta”, es una institución educativa fiscal que tiene su reconocimiento dentro del cantón Manta y de la Provincia de Manabí, con 45 años de creación y de servicios a la comunidad, siendo un establecimiento con principios de valores y de un liderazgo, donde se determina la forma en que se introducen las intervenciones educativas, con el gran desafío de la gestión educativa en la modalidad de Comercio-administración, bachillerato en Polivalente en Informática en la especialidad de Ciencias.

“El colegio fue creado mediante acuerdo Ministerial 3005 de octubre 31 de 1966 y tiene como fines psicopedagógicos los siguientes:

- a) Imparte una educación con sentido moral, cívica, patriótica histórica y social inspirada en los principios de nacionalidad, democracia, paz, con suficiente liderazgo en la orientación del proceso educativo.
- b) Formar jóvenes a través de una orientación democrática, liderazgo participativo, investigativa, científica y técnicas en los bachilleratos en Ciencias y Técnicas Polivalentes según Acta Ministerial n.- 1154 de mayo 10 del 2000, que mantiene el Colegio Manta y otras con las necesidades del medio.
- c) Desarrollar habilidades y destrezas de comprensión de los valores éticos, morales, religiosos que conforman la vida estudiantil a través del reglamento educativo y el Código de la Niñez y Adolescencia.
- d) Desarrollar la comprensión de los elementos que componen los valores a través de las técnicas y análisis estructural y clasificación de los hechos” (Secretaría, 2011).

3.1 Participantes

El Colegio Técnico Nacional “Manta”, actualmente cuenta con dos secciones matutinas y vespertinas con un total de 2430 estudiantes matriculadas legalmente en el año lectivo 2011-2012, perteneciente en un 90% a un extracto social medio bajo; cuenta con 141 docentes y administrativos de la siguiente forma:

76 docentes titulares, 18 administrativos y servicio de planta, 17 docente contratados por reemplazo de jubilados, 2 de contrato temporales docentes, 28 docentes por contrato en calidad de servicios personales.”(secretaría, 2011)

Población y muestra

La población tomada en cuenta en este estudio es:

Se ha seleccionado una muestra de 30 profesores, 6 directivos, 30 estudiantes del tercero de Bachillerato “Polivalente” y 20 Padres de Familia

TABLA N.- 1

PERSONAL DOCENTE POR EDAD

RANGO	Frecuencia (f)	%
25-30	5	38
31-35	2	9.1
36-40	1	4.5
41-46	6	43.2
47-51	4	18.2
51-55	2	17
56-60	3	21.6
60 Y MAS	7	47.7
TOTAL	30	100

Fuente: Docentes Colegio Nacional Manta

Autora: Margot Hidalgo

Los docentes que laboran en el Colegio Nacional Manta, 7 profesores con el 47.7% tienen la edad de 60 y más, esto nos indica que los docentes del plantel son de experiencia profesional. Que un tiempo muy corto se acogerán al derecho de la jubilación, dando paso a la nueva generación de docentes, lideres eficaces aplicando todos sus conocimientos que permite a sus seguidores ir desde el punto donde se encuentra hasta alcanzar sus metas laborales lo que les facilita en el transcurso de vida, eliminando obstáculos y trampas.

TABLA N.- 2
PERSONAL DOCENTE POR SEXO

SEXO	Frecuencia (f)	%
Femenino	22	73.3
Masculino	8	26.7
Total	30	100

Fuente: Profesores Colegio Manta

Autora: Margot Hidalgo

En lo que respecta al personal Docente, predomina el sexo femenino con un 73.3% de 22 profesores y 26.7% del sexo masculino de 8 docentes, todos profesionales en la educación demostrando ética, valores y líderes de la educación en la formación de los educandos. El sexo femenino en los actuales momentos ha alcanzado puestos muy relevantes en una sociedad que mantiene fuertes sesgos de género, consideramos que es un logro social en general y particularmente una conquista del sexo femenino. Hoy toda labor educativa se realiza en un mundo completo y en algunos aspectos problemático debido a los procesos que se vienen y se siguen dando.

Esta institución tiene docentes de ambos sexos que valoran y aman su profesión, con alto nivel en el manejo laboral de hoy con mirada mundial, global e intercultural.

TABLA N.- 3
PERSONAL DOCENTE CON TÍTULO ACADÉMICO

Títulos	Frecuencia (f)	%
Doctor en Ciencia de la Educación	2	6.6
Magister	4	13.3
Licenciado en Ciencias de la Educación	15	50
Ingenieros	4	13.3
Profesor de segunda enseñanza	2	6.6
Economista	3	10
Total	30	100

Fuente: Profesores Colegio Nacional Manta

Autora: Margot Hidalgo

El personal docente del Colegio Nacional Manta está constituido por 8 varones y 22 mujeres que laboran con experiencia educacional; en su mayoría poseen títulos de Licenciados en Ciencias de la Educación con el 50% de 15 maestros encuestados, un 13.3% con títulos de magister e ingenieros comerciales y en unos casos otros maestros poseen títulos como doctorado en Educación, economista y profesor de segunda enseñanza respectivamente. Es decir que todos los compañeros docentes encuestados poseen título profesional que lo respalda en su labor educativa para una buena enseñanza con calidad a sus educandos. Un maestro competente debe ser un profesional idóneo para hacer y liderar procesos de investigación, partiendo de sus propias prácticas pedagógicas; eso implica estar a tono con la sociedad del conocimiento y además ser reflexivo, crítico, analista-simbólico y creativo para ayudar a formar.

El primer aporte del docente a la formación de seres humanos autónomos es orientar su propio proyecto de vida y su formación académica, pues como ser humano está en la formación permanente. El docente también enseña con ejemplo, más que un trasmisor de conocimientos debe ser un orientador de procesos. Romper con los viejos paradigmas de educación, entendiendo que no todo lo viejo fue malo, sino interpretando y comprendiendo el mundo de hoy, por cierto más complejo y contradictorio.

A los jóvenes hay que enseñarles a pensar, a vivir libremente en comunidad, como decía Albert Einstein; “a los jóvenes no hay que enseñarles a ser exitosos, sino seres humanos valiosos”

TABLA N.- 4
POBLACION ESTUDIANTEL POR SEXO

Sexo	Frecuencia (f)	%
Femenino	30	100
Total	30	100

Fuente: Estudiante de tercero Bachillerato Polivalente

Autora: Margot Hidalgo

Con el 100% de 30 estudiantes en edades comprendidas entre 15,16 y 17 años de edad, todas son del sexo femenino, porque proviene de un Colegio fiscal donde solo estudian mujeres.

La educación es un derecho humano y un elemento indispensable para el progreso económico y social. Debe reconocerse que el acceso pleno y en condiciones de igualdad a la educación es un requisito fundamental para la potenciación de la mujer, y un instrumento fundamental para lograr los objetivos de igualdad de género, desarrollo y paz.

La educación de las mujeres juega un papel importante porque adquiere conciencia de las numerosas desventajas que sufren, indicándoles sus derechos y ayudándolas a sus propias vidas. A menudo este tipo de educación está combinado con la alfabetización, la enseñanza de habilidades prácticas y la participación comunitaria.

TABLA N.-5
TERCERO BACHILLERATO ESPECIALIDAD “POLIVALENTE”

Especialidad	Frecuencia	%
Polivalente	30	100
TOTAL	30	100

FUENTE: Estudiante de tercero bachillerato Polivalente

AUTORA : Margot Hidalgo

Las estudiantes del Colegio Técnico Nacional Manta, tomadas en cuenta para esta investigación son tercero bachillerato especialidad “Polivalente en administración” con el 100% de 30 alumnas.

El Plantel involucrado en estos cambios, ha diseñado proyectos educativos de bachillerato en: Polivalente, los mismos que contienen reformas curriculares. Esto implica el mejoramiento académico de su personal docente, a su vez el mejoramiento de la calidad en los aprendizajes significativos, con la aplicación de técnicas de enseñanzas con estrategias en el diseño, promoción, procesos y reproducción de conocimientos.

Cabe resaltar el pensamiento de la Dra. Maruja Cedeño de Delgado, Rectora fundadora, “Fundamos el Colegio Manta para educar con el amor a la verdad, al bien, a la justicia y el honor: En el amor a los valores y virtudes humanas. En el amor a la ciencia y al saber.

En el amor a la igualdad y a la solidaridad humana. En el amor a la vida y al privilegio de ser mujer. En el amor a la patria y en el amor a Dios”.

3.2. Materiales e instrumentos

El objetivo principal es llevar a cabo la investigación aplicando las encuestas a los señores directivos, docentes, administrativo, estudiantes y padre de familia. Los recursos materiales que se utilizó para esta encuesta tenemos: papel bon, Xerox copia, materiales de oficina, computadora, flash memory, internet, diapositivas, como también los archivos del plantel y bibliografía actualizada.

Así mismo se utilizó los instrumentos para la recolección de la información sobre “gestión, liderazgo y valores del colegio Nacional Manta: encuestas, entrevistas y la observación.

En las encuestas a los Directivos colaboraron inmediatamente contestando el cuestionario así como también se les realizó las entrevistas a cada uno de ellos teniendo una buena acogida.

Las encuestas a los Docentes y Personal Administrativo, fueron contestadas inmediatamente logrando obtener la información requerida.

Las encuestas aplicadas a las estudiantes, se le entregó una a una, todas las jóvenes estuvieron dispuestas a contestar y a colaborar con los objetivos propuestos.

Los padres de familia acudieron a contestar las preguntas muy preocupados, pero luego se tranquilizaron cuando se dieron cuenta de que este trabajo es investigativo para lograr una mejor comprensión en la gestión, liderazgo y valores que aplica la Institución.

Hubo total colaboración de todos los actores en la realización de esta importante tarea.

3.3 Método y procedimiento

Método

Este trabajo se une dentro de la propuesta de carácter educativo. La metodología que se aplicó es participativa, se utilizó el método deductivo-inductivo, por cuanto se investigó la realidad del centro educativo en relación a la gestión, liderazgo y valores de la Institución.

En el método analítico-sintético, se revisará y se analizará todos los datos obtenidos y validos para la investigación, los cuales serán analizados y luego sintetizados para su comprensión, este método será utilizado en toda la investigación.

Cabe indicar que no solo se utilizarán los métodos mencionados, sino que la documentación descriptiva a través de la estadística, una vez obtenida la información aplicada en las encuestas, se analizará los datos de manera cuantitativa y se empleará el método descriptivo para dar a conocer detalladamente la realidad encontrada en el proyecto.

3.4 Procedimiento

Para la realización de este proyecto se siguieron los siguientes pasos: Recopilación de fuentes y recursos bibliográficos, desarrollo del marco teórico, estructuración de instrumento para aplicar a los señores Directivos, docentes, padres de familia y estudiantes del tercero de bachillerato especialidad "Polivalente", revisión de los

instrumentos a aplicar, aplicación de las encuestas, tabulación de las respuestas del cuestionario, revisión de los resultados obtenidos, análisis e interpretación de los resultados obtenidos, estructuración del índice de desarrollo, informe general.

Los datos y procedimientos serán analizados y luego se presentará sus resultados para la toma de decisiones.

4.- RESULTADOS

4.1 DIAGNÓSTICO

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

Los instrumentos de gestión educativos que aplica el Colegio Nacional Manta son de vital importancia para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Al hablar de gestión, liderazgo y valores de una Colegio se hace referencia al conjunto de acciones planificadas con el fin de obtener conjuntos de acciones de producto de innovación, que representa mejoramiento en la institución al logro de sus objetivos. Actualmente el sistema educativo está introduciendo normas curriculares que se refieren a la educación en valores.

Identificar y observar la capacidad de gestión de liderazgo y valores, del personal docente, administrativo y de apoyo, mediante la aplicación de técnicas de investigación. Actualmente el sistema educativo está aplicando reformas curriculares ya que existe un gran vacío en cuanto a los valores.

4.1.1.1 El manual de organización

Es un documento que contiene en forma ordenada y sistemática, información detallada e instrucciones sobre historia, organización, política y procedimiento de una Institución que se consideran necesarios.

“El Colegio Técnico Nacional Manta tiene una organización que define y delimita las funciones específicas o tareas que desempeñan los directivos, personal docente y administrativo que trabajan en la Institución.”

El manual de organización del Colegio Nacional Manta, contempla primero el rol de la Rectora como líder del establecimiento y responsable de dirigir, organizar, coordinar,

supervisar y evaluar el trabajo del personal administrativo, servicio y docentes, de esta manera que funcionen en forma armónica y eficiente.

Las funciones que cumplen los dos vicerrectores que actualmente tiene el plantel, con sus dos secciones: matutina con los décimos, primero, segundo y tercero bachillerato en informática, ciencias y polivalente; en el vespertino los octavos, novenos años, es cumplir y hacer cumplir lo que dispone la ley de Educación y su reglamento y mas disposiciones impartidas por las autoridades superiores, junto con el Consejo Directivo emite resoluciones y forman comisiones para el diseño y aplicación de los instrumentos de evaluación, revisión y reajuste del reglamento interno.

El Colegio cuenta con las comisiones de innovaciones curriculares, disciplina, defensa civil, salud, deportes, cultural, científica y medio ambiente.

La comisión de innovaciones curriculares la preside la señora vicerrectora del plantel quien coordina las acciones técnicas y pedagógicas.

Los directores de diferentes áreas se reúnen el primer día de la semana, para tratar exclusivamente el rendimiento académico disciplina de las estudiantes y toma de decisiones al respecto.

En lo que respecta a Recursos Humanos, quien mantiene el orden y las disciplina de las estudiantes, dirige y organiza la labor de las inspectoras de curso. Participa en la ejecución del Plan Institucional, controla la asistencia del personal administrativo y de servicio del plantel, atiende a los padres de familia representantes de las estudiantes en todo lo concerniente a la vida estudiantil.

Los maestros tienen capacidad de liderazgo junto con los valores que deben prevalecer en los educadores así como también la toma de decisiones con el fin de ser guía y apoyo.

4.1.1.2 El código de ética

El código de ética fija normas tendientes a regular el comportamiento de las personas dentro de un determinado contexto, como ser el de una profesión, una empresa u organización. El Colegio Técnico Nacional Manta de la ciudad de Manta, garantiza el normal desenvolvimiento de sus actividades educativas, cumpliendo con los objetivos propuestos.

“La institución educativa inculca en el personal docente, administrativo, de servicio y estudiantes valores éticos y morales como la equidad, lealtad, honestidad, responsabilidad, solidaridad. En los valores académicos administrativos en tener buena comunicación, eficiencia, innovación, liderazgo, participación, objetividad, visión, crítica constructiva y disciplina.” Actualmente el Colegio Manta no cuenta con el manual de ética, debido a la falta de interés que demuestran los directivos del plantel.

4.1.1.3. El plan estratégico

Es un plan curricular que tiene información interna y externa de la Institución para evaluar la situación inicial y buscar su proyección al futuro a través de la toma de decisiones.

En la actualidad la sociedad ecuatoriana está en una etapa de cambios. El Colegio Nacional Manta involucrado en estos cambios ha diseñado el Plan estratégico del 2011-2012, constituyendo una herramienta para el diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas”.

La institución educativa tiene como fin ofrecer servicios en educación básica y bachillerato a la comunidad de la ciudad de Manta para que generen utilidades de desarrollo social, en este caso las autoridades constituyen personas claves para el éxito o fracaso del cumplimiento de metas y objetivos.

La ejecución de este Plan estratégico, conlleva el compromiso de todos los estamentos de la comunidad educativa, para esto se invita a involucrarse ya sea en lo participativo y

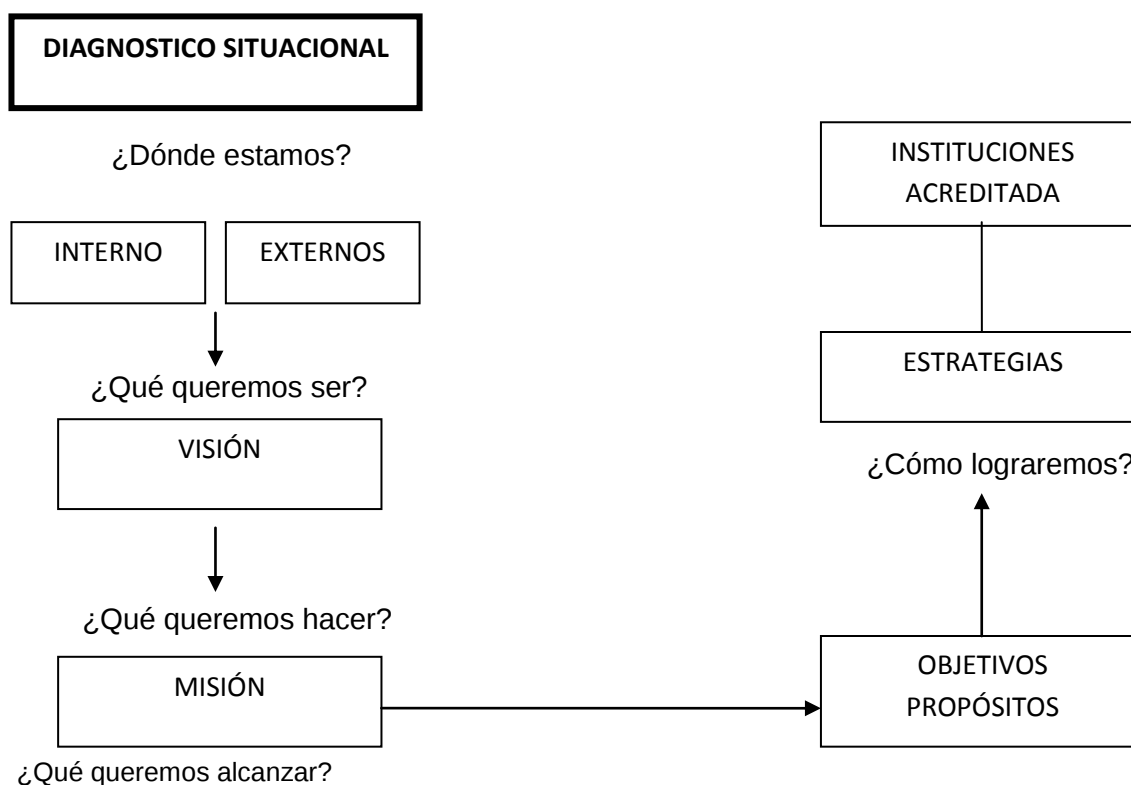
la cooperación necesaria para que sus logros permitan la consolidación del plantel como su referente en la educación general de la Provincia de Manabí y del país.

La planificación estratégica demuestra que es un proceso sistemático y continuo que permite identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en la práctica pedagógicas. Es decir orienta la vida de la Institución educativa para un tiempo de 3 o 5 años.

“Este documento está elaborado por cuatro ejes: social, físico-ambiental, económico y curricular y contempla seis capítulos. Donde se hace referencia a la creación recursos humanos matrícula promoción, visión, misión, FODA, proyectos a desarrollarse”

GRÁFICO 1

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA APLICADA EN EL COLEGIO NACIONAL MANTA



Fuente: Secretaría Colegio Manta
Autora: Autoridades del Plantel

4.1.1.4 El plan operativo anual (POA)

El plan operativo anual es un documento en el cual los responsables de una organización e Institución establecen objetivos que desean cumplir y estipulan los pasos a seguir.

El Colegio Técnico Nacional Manta, elabora cada año el plan operativo anual antes del inicio del año lectivo. En él se encuentra contenidos, proyectos y subproyectos con la información básica que orienta su diseño, gestión, liderazgo, valores y evaluación.

Este plan lo realiza la Sra. vicerrectora del plantel conjunto con los directores de diferentes áreas y se aprueba en el último trimestre del año anterior.

Este plan operativo anual contiene el diagnóstico en el ámbito administrativo y de gestión Institucional, sobre situaciones, problemas o necesidades que ocurre en una Institución educativa.

En el ámbito pedagógico curricular su objetivo es reunir todas las áreas académicas al inicio del año escolar para coordinar, planificar, actualizando planes, programas, implementar la planificación `por clases, esto para mejorar el desempeño de los docentes.

En lo que respecta a la formación y control de la disciplina, se determina fomentar el valor de la tolerancia y el respeto mutuo que debe existir, de esta forma contribuir a la formación de la persona de los estudiantes.

Para llevar a cabo este aspecto se cuenta con código de la niñez y adolescencia, el proyecto educativo institucional.

Contempla también el presupuesto-financiero técnico administrativo, donde se puntualiza una auditoría interna, lograr en forma oportuna los informes mensuales, y

lograr una asignación de una partida presupuestaria para cubrir necesidad en el área administrativa, este se lo ejecuta al inicio y al finalizar el periodo.

También consta la infraestructura y equipamiento técnico administrativo, donde resulta que la Institución tiene distribuido aulas, canchas deportivas, laboratorios, con limitaciones en lo que respecta a aulas por el número de estudiantes matriculados.

Contiene aspecto cultural, técnico, administrativo, el personal docente, administrativo participa en los actos que el colegio programe así también con las estudiantes.

4.1.1.5 Proyecto educativo institucional (PEI)

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

El Colegio Técnico Nacional Manta, involucrado en estos cambios, ha diseñado proyectos educativos de bachillerato en ciencias y polivalente en administración, los mismos que contienen reformas curriculares, esto implica el mejoramiento académico de su personal docente, a su vez el mejoramiento de la calidad en los aprendizajes significativos con la aplicación de técnicas de enseñanzas con estrategias en el diseño, promoción, procesos, producción y reproducción de conocimientos.

El auto evaluación realizada en la Institución educativa, ha permitido verificar una relación entre la visión, misión, objetivos y el plan institucional, como también las funciones, actitudes y el comportamiento de sus actos, esto permite corregir errores mediante la formulación de proyectos a corto y mediano plazo.

Estos proyectos involucran a la infraestructura, que tiene que contar con aulas especiales; autoridades que tomarán decisiones para la gestión, docentes con una gran

preparación didáctica adecuada por el más alto nivel en lo tecnológico, estudiantes con la predisposición de aprender utilizando la clase: observación, emoción y memoria y padres de familia con la participación en la coordinación de planes de trabajo conjunto para reafirmar el desarrollo del bienestar estudiantil.

Este plan está basado en fortalezas y oportunidades:

Fortaleza: Su ubicación geográfica del colegio, personal docente con experiencia en educación media y superior, armonía entre profesores y autoridades.

Alto porcentajes de profesores especializados en educación, estudiantes responsables en tareas y trabajos de consulta, infraestructura adecuada; desarrollo de eventos internos que motivan al estudiantado.

Las asignaturas son distribuidas de acuerdo a la especialidad y título de los profesores. Posee laboratorios de ciencias naturales, inglés y computación, aplicación de la reforma curricular consensuada. Colaboración del personal administrativo y de servicio.

Oportunidades: Vinculación empresa-colegio; prácticas, colaboración institucional, apoyo de instituciones públicas y privadas, apoyo del comité, padres de familia, eventos intercolegiales e interprovinciales, las instituciones aceptan la formación de bachilleres del Colegio Manta, confianza, respeto y respaldo de la sociedad, reconocimiento de las autoridades de educación a nivel nacional, la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí ofrece carreras superiores de distintas especialidades para que los estudiantes puedan continuar sus estudios superiores, ya que un gran número de egresadas del Colegio Manta escoge esta alma mater para continuar con sus estudios.

El propósito de este proyecto es formar estudiantes en ámbitos de aprendizaje de utilidad general, de cultura y de valores de especialidad relacionada con un mundo real de trabajo que desarrollen hábitos positivos para la convivencia personal, social y de defensa del medio ambiente.

Se tomó en cuenta para este proyecto el perfil del alumno, los objetivos y las estrategias curriculares, el perfil general del graduado, planes de estudios.

4.1.1.6 El reglamento interno y otras regulaciones

“El Consejo Directivo del Colegio Técnico Nacional Manta, del cantón Manta, Provincia de Manabí en uso y en ejercicio de sus atribuciones legales conferidos por el artículo 107 del reglamento general a la Ley de Educación y Cultura tiene en vigencia el reglamento interno aprobado por la Dirección de Educación de Manabí”(secretaría, 2011).

El reglamento interno del Colegio, norma las políticas educativas que contiene aspectos generales vinculados a la administración, organización y actividades pedagógicas.

El presente reglamento interno contiene disposiciones que orienta al personal del Colegio Manta a conocer mejor sus responsabilidades, derechos, valores, a fin de lograr la participación comprometida en las tareas educativas. Cumplir y hacer cumplir el presente reglamento interno, para garantizar mayores niveles de eficiencia a las funciones encomendadas, llevando a cabo el liderazgo.

El presente reglamento interno normará la organización y funcionamiento tanto en lo pedagógico y administrativo. Por lo tanto alcanza a todos los estamentos integrantes de la comunidad.

Haciendo un sondeo rápido, se llegó a la conclusión que el reglamento interno está elaborado y aprobado por las autoridades respectivas, la socialización del reglamento se ha realizado a medias, la existencia de una unidad de criterios para la aplicación del reglamento, el 55% da respuesta positiva sobre este aspecto. El 5% indican que no hay revisión y reajustes periódicos.

4.1.2 La estructura organizativa de la unidad educativa La institución educativa estructura y organiza su misión y visión en lo referente en el ámbito educacional.

Misión y Visión

Misión

Tomando en cuenta los valores que lo sustentan, los principios enunciados y su visión institucional, “El Colegio Nacional Manta proporciona educación de nivel medio y confiere el título de bachiller su misión es la formación de estudiantes centrada en una pedagogía moderna, armonizada por la didáctica, crítica, reflexiva y de valores, que dan a la enseñanza un alto sentido humano, técnico y académico desarrollando un quehacer educativo innovador, eficiente e integral, de tal modo que sus integrantes, viven procesos formativos y obtengan resultados de calidad, tanto en el plano de su formación académica como en de desarrollo de su persona a través de metodologías de enseñanzas-aprendizajes articulados, predominantes interdisciplinarias, donde todos los actores del proceso mantengan un rol activo, comprometido, creativos y reflexivos” .

La misión del colegio se fundamenta en los siguientes fines:

Fortalecer y estimular la práctica de valores respetando la libertad de pensamiento y de culto.

Contribuir a la formación de personas solidarias poseedoras de una sólida conciencia histórica, conocedores de sus deberes y derechos, capaces de actuar democráticamente respetando a constitución y participando en la solución de problemas de la sociedad. Fortalecer el pensamiento crítico reflexivo, estimulando la imaginación para el desarrollo de la creatividad.

Lograr un alto nivel académico en las estudiantes que les posibilite el acceso a instituciones superiores de enseñanzas y poder integrarse en el campo laboral compitiendo sin privilegios.

Visión

“Colegio Manta Institución educativa de trascendencia local, provincial y nacional, líder en formación de bachilleres en especialidades de ciencias, polivalente en administración e informática, excelentes en el campo humanista y gerencial de la pequeña empresa, dados los cambios producidos por los avances científicos y tecnológicos; que exige a la educación capacitar a las futuras generaciones, para adaptarse a una sociedad cambiante y llena de retos es fundamental que la educación promueva el desarrollo de las capacidades y potencialidades de las alumnas, así como de conocimientos. Aprendizajes y cualidades personales”.

El colegio Nacional Manta aspira ser un centro educativo moderno, innovador, eficiente e integral que busca la excelencia académica en su quehacer educativo, a través del mejoramiento continuo de su organización, sus metodologías de enseñanza aprendizaje e implementación y que, como fruto de desarrollo, pretende el reconocimiento a nivel cantonal, provincial y nacional. Así mismo, intenta permanentemente acrecentar en la comunidad con la que trabaja el compromiso con los valores éticos, morales y democráticos que lo sustentan.

El objetivo es elevar la calidad del proceso de la enseñanza – aprendizaje en sus aspectos pedagógicos, técnico y científico. Fortaleciendo y estimulando la práctica de valores cívicos, patrióticos, éticos morales y estéticos. Propiciar la capacitación, actualización, especialización y perfeccionamiento permanente de su persona.

Fomentar la infraestructura del Colegio haciendo de ella ambientes que faciliten una metodología activa y vivencial. Fomentar la participación de las estudiantes a eventos externos de naturaleza académica, cultural, deportiva y empresarial.

4.1.2.2 El organigrama

El organigrama de la Institución está constituido por el nivel Directivo, nivel asesor, auxiliar de apoyo y lineal u operativo; dando una imagen que el plantel se encuentra organizada, asesorada por un experto.

Nivel Directivo:

Se encuentra representado por las autoridades del plantel: quienes aplican y harán cumplir las normas legales, reglamentarias y reglamento interno del Plantel.

- Rector
- Vicerrector
- Inspector general

Nivel Asesor:

Constituido por los organismos, quienes aplicarán reglamento general de la Ley de Educación y Cultura y Reglamento interno.

Nivel auxiliar o de apoyo:

Constan la secretaria, colecturía, biblioteca laboratorios, química, informática, inglés, servicios generales como guardianía, chofer, unidad de transporte, auxiliar de mantenimiento, mensajería, conserjería, bar, sala audiovisuales.

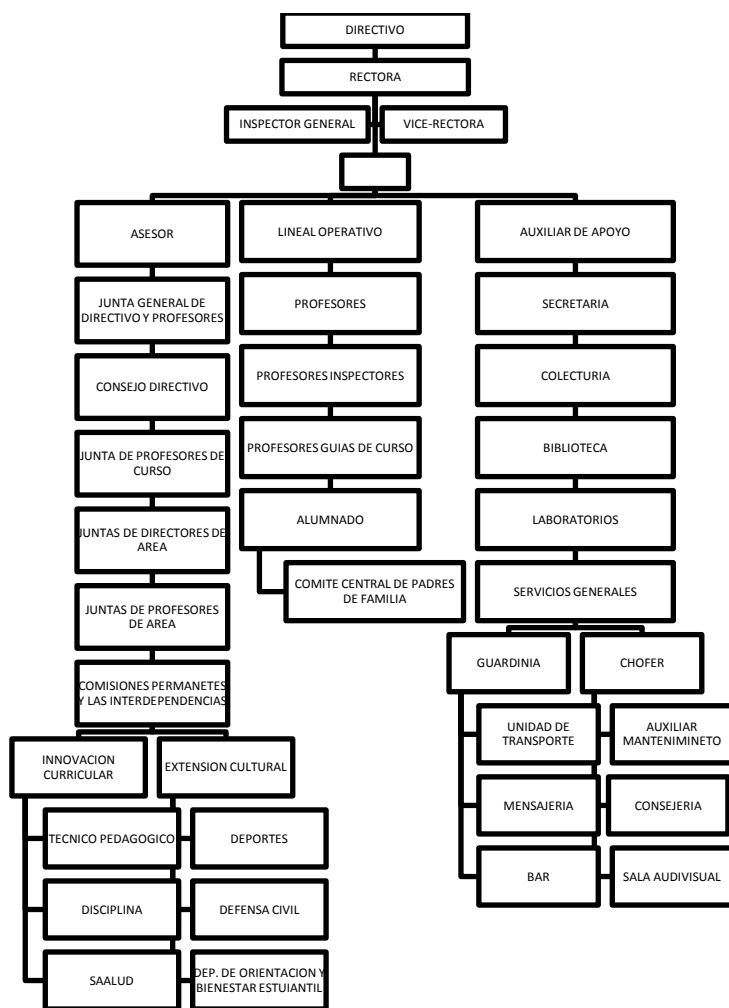
Nivel lineal u operativo:

Es aquel que planifica el trabajo de área, programación, metodologías, instrumentos de evaluación de las asignaturas asignadas.

El alumnado participa puntualmente en el proceso de formación y el comité central de padres de familia está constituido con los presidentes de todos los paralelos entre quienes se elegirá el Presidente, Vicepresidente y tres vocales, quienes deben ser padres o madre de familia de su representada.

GRÁFICO 2

ORGANIGRAMA DEL COLEGIO TECNICO NACIONAL MANTA



Fuente: Secretaría Colegio Manta

Elaboración: Autoridades del Plantel

4.1.2.3 Funciones por áreas y departamentos

Las funciones por áreas que tiene el Colegio Técnico Nacional “Manta” en el proceso de desarrollo curricular con gestión de liderazgo y valores están las siguientes áreas:

Matemáticas, química, biología, ciencias sociales, lenguaje y comunicación y extranjero, cultura física, cultura estética, comercio, informática.

Los directores de áreas, planifican y organizan el trabajo interior de sus áreas de acuerdo con la reforma curricular. Abarcan y aprueban las planificaciones, instrumentos de evaluación, recuperación pedagógica y supletoria de las asignaturas que conforman el área.

Elaboran y presentan informes a comisión de innovación curricular sobre la evaluación realizada por el área.

Planifican y organizan estrategias de información y capacitación para los docentes del área, identifican los aspectos más importantes de la gestión y el liderazgo de la institución.

Área de Matemáticas: Esta área presenta un conjunto de docentes con mucha experiencia en la actividad pedagógica moderna, armonizada por la comunicación, el liderazgo institucional, la didáctica crítica, reflexiva y de valores.

Área de Químico Biológicas: Se caracteriza por el trabajo en equipo, donde se demuestra responsabilidad, armonía y trabajo solidario en bien de la Institución y de la comunidad educativa, fomentando los valores, espíritu creativo, práctico y teórico de los estudiantes.

Área de ciencias sociales: Existe predisposición de las alumnas para integrarse al proceso enseñanza. Aprendizaje en gestión, liderazgo y valores.

Área de Lenguaje y literatura: En esta área se mantiene actitud de responsabilidad y compromiso.

Se mantienen estrategias oportunas para la atención de los estudiantes que presentan dificultades, se utilizan los resultados de evaluación para fomentar los procesos de enseñanza aprendizaje.

Área de idioma extranjero: Se reúnen una vez a la semana para la revisión de las asignaturas además de los inconvenientes presentados durante el desempeño docente, de tal forma que entre los integrantes se busque la solución más adecuada.

Las funciones por departamentos que existen en la Institución están bien estructurados y definidos, así, tenemos:

- Rectorado
- Vicerrectorado sección matutina
- Vicerrectorado sección vespertina
- Inspección
- Secretaria
- Colecturía
- Departamento médico
- Departamento Odontológico
- Departamento Orientación
- Biblioteca
- Laboratorio de Computación
- Laboratorio de física
- Laboratorio de química
- Conserjería

La biblioteca: La función es atender a los estudiantes de ambas jornadas, cuenta con gran variedad de libros, enciclopedia actualizada, tres computadoras para facilitar las consultas.

El laboratorio de computación: Existen dos laboratorios equipados quienes asisten las estudiantes de ciencias y polivalentes e informática; cuenta con servicio de internet, equipados con 25 computadoras, proyector, impresoras.

Laboratorio de física y química: Su función es que las estudiantes realicen prácticas y experimentos, que el proceso de enseñanza aprendizaje les exige.

Las comisiones del Plantel funcionan de la siguiente forma:

Comisión de Innovaciones Curriculares: Integrados por los directores de cada una de las áreas. Esta comisión funciona dos años, es la encargada de controlar por el cumplimiento de los valores y liderazgo, en lo que respecta a la pedagogía.

Comisión de deportes: Coordina una de las actividades deportivas, además organiza la inauguración de los juegos internos así como de su ejecución, preparación para el acto de juramento de bandera.

Comisión de defensa civil: Tiene como función velar por la integridad de los estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio.

Comisión de la salud: Dirigidos por las doctoras de la Institución médica y odontológica sus funciones es ejecutar lo que planifiquen.

Comisión de disciplina: Su función es controlar la buena marcha disciplinaria del Colegio, se encarga de analizar y determinar las sanciones a los actos indisciplinarios cometidos por las estudiantes.

Comisión de cultura: Promueve cada una de las actividades que se realicen en la Institución.

4.1.2.4 El clima escolar y convivencia con valores

La comunidad educativa debe concebir la buena convivencia escolar como un proceso, creativo y respetuoso con todas las soluciones de los conflictos, tanto previniendo su aparición como evitando su aumento cuando se haya producido.

Aprender a vivir juntos, aprender a convivir con los demás, además de constituir una finalidad esencial de la educación, representa uno de los principales retos para los sistemas educativos actuales. Son muchas las razones que hacen que este aprendizaje se considere no solo valioso en sí mismo, sino imprescindible para la construcción de una sociedad más democrática, más solidaria, más pacífica y con más valores.

La pedagogía curricular y valores generalmente prepara en forma integra a los estudiantes en ámbitos de aprendizaje, de utilidad, de cultura y de valores.

Hoy en día muchas instituciones siguen funcionando de la pedagogía tradicional, que lo único a lo que conduce es generar en los estudiantes sentimientos de: demostración, descontento, alejamiento de la realidad escolar, rebeldía, entre otros.

El Colegio Nacional Manta tiene ciertos profesores que se resisten cambiar de pedagogía, llevando consigo una situación inadecuada para garantizar el buen aprendizaje, el desarrollo personal, social y afectivo, de todos y cada una de las estudiantes.

Entre profesores y alumnos existe un clima de poca tolerancia y afectivamente distante, falta de respeto, por lo que es necesario utilizar el diálogo, ser más tolerantes, mayor capacidad de empatía.

4.1.2.5 Dimensión organizativa operacional y valores

La organización de una Institución opera con claridad en su misión, organiza el trabajo de proyectos, hay capacidad para encarar los conflictos como oportunidades, desarrollar valores éticos y morales, identidad, respeto, disciplina, honradez, responsabilidad y voluntad de servicio. Alcanzar el más alto nivel de desarrollo académico y formativo del educando, con la participación de los diversos estamentos del plantel.

La relación entre los compañeros docentes no es muy buena, no hay comunicación ni crítica constructiva, por lo que propone realizar talleres, separar lo profesional de lo personal, mayor disposición de convivencia, diálogo y comunicación afectiva.

4.1.2.6 Dimensión administrativa, financiera y valores

La dimensión administrativa, financiera y valores se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de la Institución. En este sentido, la dimensión administrativa implica tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones y con ello alcanzar sus propósitos.

La institución educativa desarrolla actividades generadoras de recursos para garantizar al menos, la satisfacción de las necesidades básicas de los alumnos.

En la que si cuenta con ayuda de ciertas autoridades generadoras de los recursos financieros que no existe una comisión estable que se encargue de gestionar de una mejor manera estos recursos.

4.1.2.7 Dimensión comunitaria y valores

Se promueve una relación dinámica entre organismos, educación, e institución comunitaria aplicando los valores capacitando a líderes de la comunidad. El colegio no

cuenta con un plan de participación con la comunidad educativa acompañada de sus valores. Por lo tanto existe una debilidad en la gestión educativa propuesta.

4.1.3 Análisis de FODA

El análisis de FODA se refiere a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que enfrenta la institución educativa. Las fortalezas y debilidades son internas del Colegio.

Las oportunidades y amenazas son externas a la organización. El análisis de FODA del Colegio Técnico Nacional Manta involucra a todos los sectores de gestión siguiendo un proceso de investigación participativa como también existen comunicación y comprensión. El producto de este análisis nos permite verificar los problemas estratégicos del Colegio Nacional “Manta” a través del análisis situacional se evaluará el medio ambiente externo e interno.

4.1.3.1 Fortalezas y debilidades

Fortalezas: Institución posee atributos positivos ya sea en el aspecto pedagógico, didáctico social y de la comunidad.

Debilidades: Son atributos negativos que impiden el desarrollo de la Institución en todos los aspectos estos contribuyen a los problemas internos del Plantel.

4.1.3.2 Oportunidades y amenazas

Oportunidades: Son hechos externos que facilitan y benefician el desarrollo de la institución si se aprovechan en forma oportuna y adecuada. Es decir que la institución debe aprovechar las oportunidades que se le presenten y llevarlo a la práctica con dedicación constantes que beneficie al Colegio.

Amenazas: Son hechos externos que inhiben o dificultan el desarrollo de la Institución. Dificultades que suelen aparecer donde se debe poner más atención para controlar los hechos.

4.1.3.3 Matriz FODA

DIAGNOSTICO SITUACIONAL COLEGIO NACIONAL MANTA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
• Personal docente calificado • El Colegio pionero en aplicar la reforma curricular a nivel medio. • Modelo de proyectos educativos • Aplicación de liderazgo directivo y docente b) LIDERAZGO EDUCATIVO • Capacitación para un mejor nivel académico • Modelo de liderazgo competitivo y no competitivo • Desarrollo de eventos internos que motivan alumnado. • Eventos intercolegiales locales e interprovinciales. • Actos culturales locales e interprovinciales • Exposiciones internas y externas sobre valores y liderazgo.	• Escaso material audiovisual • Falta de estrategia para desarrollar el pensamiento analítico, sistémico, crítico, creativo y valores éticos. • Exceso alumnado en el aula • Escaso liderazgo en las estudiantes. • Falta de materiales didácticos actualizados. • Falta de instrumentos para determinar el perfil de las estudiantes del tercero de bachillerato en ciencias. • Carencia de recursos didácticos actualizados. • Inseguridad en el transporte estudiantil.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
• Progreso pedagógico • Líderes en formación • Contar con textos para las estudiantes del plantel donado por el Ministerio de Educación. • Participación de estudiantes en casa abierta. • Participación en el ámbito cultural, artístico y deportivo • Crear un clima de respeto mutuo • Valorar y respetar los servicios escolares.	• Falta de control de estudio por parte de los padres de familia • Escasos valores de las estudiantes. • Inestabilidad familiar • Pandillas • Inseguridad en el transporte estudiantil • Inestabilidad económicas de los padres de familia • Violencia familiar • Pérdida de los valores éticos y morales • Conductas habituales contrarias a los valores.

Fuente: Vicerrectorado Colegio Manta

Autora: Margot Hidalgo

4.2 Resultados de encuestas y entrevistas

Para obtener los datos que permitió realizar la respectiva investigación “Gestión, liderazgo y valores del Colegio Nacional Manta”, se utilizó para ello la técnica de cuestionario y el método del muestreo. La población a investigar estaba constituida por 6 directivos, 30 docentes, 30 estudiantes y 20 Padres de familia.

A continuación describo el resultado y el análisis individual de cada uno de las tablas

4.2.1 Encuesta a directivos

Se realizó la encuesta al Directivo del Colegio Técnico Nacional Manta de Manta, conformado por la Rectora y dos Vicerrectores y tres miembros del Honorable Consejo Directivo.

Tabla N° 6

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

Forma de organización	F	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	1	16,67
a. b. Coordinadores de área.	5	83,33
c. Por grupos de trabajo	0	0,00
d. Trabajan individualmente	0	0,00
e. No contestan	0	0,00

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos el 83.33 % de los encuestados, 5 Directivos del Plantel manifestaron que son los coordinadores de áreas los encargados de llevar a cabo las reuniones organizando equipos de trabajos para planificar, coordinar, proyectos de actividades curriculares entre el equipo de profesores de diferentes áreas de

especialización, llegando de esta manera un mejor desenvolvimiento de los docentes en su enseñanza - aprendizaje. Esto es un gran aporte para el profesorado, ya que de esta forma se corrige ciertas falencias en el caso de las planificaciones por unidad, anual y de clases.

Trabajar en equipo de trabajo requiere practicar de forma recurrente un conjunto de creencias: es decir, certezas personales; que se evidencian en la conducta diaria, tales como: disposición a escuchar y a responder de manera constructiva a los puntos de vista de los colegas; darle a los miembros el beneficio de la duda, proveer apoyo mutuo oportuno, reconocer los intereses de los miembros y sus logros, compartir conocimientos soluciones y resultados probados, hablar claro sin agendas ocultas enfocado en el problema y no en la simpatías o antipatías hacia las personas; demostrar autocontrol en momentos de presión y realizar acciones de manera auto dirigida sin necesidad de supervisión o de que sean ordenadas.

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	66,67
c. Valor y tiempo empleados en la institución	0	0,00
d. Otros	1	16,67
e. No contestan	0	0,00

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos el 66.67%, es decir 4 Directivos afirmaron que siempre se toma en cuenta los resultados obtenidos en la Institución; es decir, en base a un

diagnóstico exhaustivo los Directivos miden aspectos importantes para mejorar la organización de todas las actividades organizadas, con el aporte del Personal Directivo, Docente y administrativo.

Siempre el ambiente es interpretado de alguna manera por los miembros de la organización con capacidad para adoptar decisiones y a partir de ello, actúan. Muchas de sus decisiones se reflejan en la estructura organizacional. Esto hace que el ambiente tenga un impacto fuerte y directo en la definición de objetivos, planes, presupuestos, tecnología, diferenciación estructural, procesos productivos y administrativos, grado de formalización, etc.

Tabla N°.8
LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS.

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Sí	6	100,00
b. No	0	0,00
Total	6	100,00%

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos, el 100% de los 6 Directivos manifestaron que las tareas de los miembros de la Institución se encuentran escrita en un manual de normas, reglas y procedimientos, rigiéndose en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, manual de convivencia, reglamento interno y manual de procedimiento administrativo y financiero para cumplir normas legales y reglamentarios y más disposiciones impartidas. Esto es un gran aporte porque de esta manera se aplica en forma equitativa las obligaciones que tienen sus integrantes.

Los directivos que direccionan muy bien esta institución, gracias a la estructura organizativa y procedimientos presentan a la comunidad excelentes resultados, asegurando la uniformidad y continuidad de las actividades que allí se desarrollan a fin de garantizar un buen servicio al Cantón, a la provincia y al país.

Tabla N° 9**EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES**

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Sí	6	100,00
b. No	0	0,00
Total	6	100,00%

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos el 100% respondieron que existe clima de respeto y consenso en la toma de decisiones liderado por la Rectora y los Miembros del Consejo Ejecutivo. Dando respeto y toma de decisiones acertada para un buen desempeño y lograr los propósitos planteados. Es un gran aporte que los Directivos tomen las decisiones necesarias en beneficio de la comunidad educativa. El trabajo en equipo es un valor esencial en la mejora de la calidad educativa.

En las iniciativas de formación de directivos, el trabajo en equipo y la participación en reuniones han venido siendo materias frecuentes, al abordarlas, hay tendencia a distinguir roles entre los miembros o participantes y a desplegar procedimientos en la toma de decisiones.

Tabla N° 10**DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS.**

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Sí	4	66,67
b. No	2	33,33
Total	6	100,00%

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos se observa que el mayor porcentaje 66.67 de los 4 Directivos, indicaron que si delegan la toma de decisiones a un grupo de colaboradores

como comisión de disciplina, comisión de innovaciones curriculares, Departamento de Orientación y bienestar estudiantil, Inspección general delegando según el caso que amerita la solución de problemas. Está claramente comprobado que la toma de decisiones para resolver conflictos se lo realiza de diferentes formas, según el caso.

La delegación de autoridad lleva asignada la responsabilidad correspondiente a la autoridad delegada. Los derechos tienen que ser acompañados de “obligaciones” y “metas concretas”. La autoridad sin responsabilidad es el principio del fin de toda organización y de abusos totalmente incontrolados.

Tabla N° 11
La administración y liderazgo del centro educativo promueve

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	Excelencia académica	4	66.67%	2	33.33%	0	0.00%
B	Desarrollo profesional de los docentes	4	66.67%	2	33.33%	0	0.00%
C	La capacitación continua de los docentes	4	66.67%	2	33.33%	0	0.00%
D	Trabajo en equipo	5	83.33%	1	16.67%	0	0.00%
E	Vivencia de valores institucionales y personales	2	33.33%	4	66.67%	0	0.00%
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	2	33.33%	4	66.67%	0	0.00%
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	3	50.00%	3	50.00%	0	0.00%

Fuente: Encuesta directa a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

Según los aspectos presentados con un 83.83 % de 5 Directivos, indicaron que la administración y liderazgo del Colegio Nacional Manta, promueve siempre el trabajo en equipo, es decir que el Colegio se organiza trabajando en equipo como en reuniones de áreas, comisión de innovación curricular, implementando tecnologías de la información, aplicadas al proceso de inter-aprendizaje. Los directivos institucionales educativos definen una gestión escolar efectiva, entendida esta como la que logra y es garantía para que los estudiantes aprendan y lo aprendido les sirva para la vida.

La dirección debe monitorear los indicadores que contribuyen al éxito escolar, tales como: rendimiento académico, asistencia, buenas prácticas-pedagógicas, ambiente

adecuado para el aprendizaje, organización escolar, planeamiento institucional efectivo, participación y liderazgo que integre la visión pedagógica y gerencial.

Tabla N° 12

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	F	%	f	%
A	Son innatas	3	50.00	2	33.33	1	16.67
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	2	33.33	2	33.33	2	33.33
C	Se adquieren a partir de la experiencia	3	50.00	3	50.00	0	0.00
D	Se desarrollan con estudios en gerencia	3	50.00	2	33.33	1	16.67
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	4	66.67	1	16.67	1	16.67

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos el literal e con el 66.67% de 4 Directivos, que manifestaron que siempre se necesita capacitación continúa que combine la práctica, la teoría y reflexión. Renovar ciertos conocimientos para planear, organizar el trabajo de esta forma pueda dirigir la institución en forma eficiente.

Las causas fundamentales de la escasez de talento directivo en la sociedad moderna son tres: las jubilaciones por envejecimiento, el aumento de las expectativas de las empresas sobre los directivos, y el aumento de las pequeñas y medianas empresas con grandes posibilidades de desarrollo.

Tabla N° 13

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	F	%	f	%
A	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	5	83.33	1	16.67	0	0.00
B	La disminución del número de estudiantes por aula.	2	33.33	4	66.67	0	0.00
C	La mejora de los mecanismos de control.	2	33.33	4	66.67	0	0.00
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	3	50.00	2	33.33	1	16.67

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos el 83.33% de 5 Directivos señalaron que para mejorar el desempeño y progreso de la Institución es aplicando el uso de la información de resultados de desempeño de las estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta para mejorar; se aplica siempre mediante pruebas diagnóstica a las estudiantes y observación de las clases a los Docentes y tomar los correctivos y optar nuevas estrategias metodológicas.

El sistema educativo se encuentra dentro de un proceso de cambio continuo, tratando de superar su propio rezago dentro de la sociedad ecuatoriana, sin embargo no es mediante decretos leyes y reglamentos que vamos a estar en condiciones de obtener los cambios que la sociedad está demandando en los resultados de nuestro sistema de educación a nivel nacional.

Un cambio radical en el proceso enseñanza aprendizaje para estudiantes en las aulas, se deberá generar a nivel precisamente de los salones de clase y con nuestros educandos.

Tabla N° 14
ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	F	%	f	%
A	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.	3	50.00	1	16.67	2	33.33
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	4	66.67	2	33.33	0	00.00
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	3	50.00	3	50.00	0	0.00
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	2	33.33	3	50.00	1	16.67
E	Otros (¿cuáles?)	0	0.00	0	0.00	0	0.00

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos se evidencia mayor porcentaje con el 66.67% de 4 Directivos que los organismos que integran la Institución es de gestión (secretaría, subdirector, comisión económica, etc.), respondieron que siempre.

En secretaría se lleva el control de las notas de las estudiantes, se elaboran las comunicaciones necesarias para la relación entre la Institución y la sociedad y desarrollan un trabajo muy minucioso e intenso.

El vicerrectorado se encarga de actividades pedagógicas y académicas y en el área económica realiza todo lo relacionado con el aspecto económico de la Institución.

Una institución educativa es una realidad concreta, integrada por una comunidad educativa, así toda acción debe efectuarse desde la consideración a la intervención interna y externa. Los elementos que componen esos dos ámbitos y sus interacciones son los que conforman la estructura organizativa del centro.

Tabla N°15

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	3	50.00	3	50.00	0	0.00
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	2	33.33	3	50.00	1	16.67
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	4	66.67	2	33.33	0	0.00
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	5	83.33	1	16.67	0	0.00

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos el 83.33% de 5 Directivos encuestados manifestaron que el equipo educativo, el equipo didáctico, junta de profesores son los encargados de coordinar siempre las actividades de enseñanza y aprendizaje que se propone a los alumnos.

Es decir que con una buena planificación, organización y ejecución de los procesos de enseñanza mediante una metodología activa y vivencial que permita al educando ponerlo en contacto con su realidad inmediato a fin de construir su propia aprendizaje.

El profesorado constituye el sector especializado de la comunidad educativa. Como veremos en este trabajo, reúne una serie de características que lo distingue de otros profesionales.

Tabla N° 16
LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

Orden	Los departamentos se encargan de:	SI		NO	
		f	%	f	%
A	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	5	83.33	1	16.67
B	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	4	66.67	2	33.33
C	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	4	66.67	2	33.33
D	Mantener actualizada la metodología.	4	66.67	2	33.33
E	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	5	83.33	1	16.67
F	Colaborar con el Departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje.	5	83.33	1	16.67
G	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	2	33.33	4	66.67
H	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	3	50.00	3	50.00
I	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	2	33.33	4	66.67
J	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	4	66.67	2	33.33

Fuente: Directivo colegio nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos el 83.33% de 5 Directivos manifestaron que los departamentos didácticos se encargan de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada asignatura. Planificar y organizar el trabajo interno de las áreas, establecer el control y evaluación en el mismo y en todas las asignaturas de su ámbito educacional.

Situados en el marco de una progresiva autonomía institucional tiene sentido revisar el rol que el profesorado ha de tener y los apoyos con que a nivel institucional cuenta frente a un profesor individual.

Se precisa ahora de un profesional colaborador y cooperador que sea capaz de establecer, en diálogo con sus compañeros, los criterios comunes y de definir los campos propios de la actuación individual. No sólo cambian las funciones a realizar, también quedan afectados los procesos de formación y selección.

Tabla N° 17

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

Orden	ACCIONES	SI		NO	
		f	%	f	%
A	La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	6	100,00	0	0,00

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos el 100% de los Directivos indicaron que si existen la gestión pedagógica en el centro educativo que fomenta la producción de diagnóstico y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad del entorno geográfico. Es muy importante porque de esta manera mejoraría el nivel de conocimiento, de capacidad para acceder a la información investigando, ser productiva que permita satisfacer nuevas necesidades.

Para abordar el complejo tema de la gestión institucional se sugiere un recorrido por distintos conceptos que suelen obstaculizar la comprensión de uno de los actos fundamentales de la educación.

Desde la perspectiva propuesta, es preciso distinguir la gestión educativa de la gestión escolar para ubicar a través de una breve caracterización, los modelos de planificación escolar vigentes en el Ecuador en las últimas décadas.

TABLA N° 18

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	SI		NO	
		f	%	f	%
A	Reingeniería de procesos.	2	33.33	4	66.67
B	Plan estratégico.	5	83.33	1	16.67
C	Plan operativo anual.	6	100.00	0	0.00
D	Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes.	3	50.00	3	50.00

Fuente: Encuesta a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos el 100% de 6 Directivos manifestaron que el Plantel elabora cada año el plan operativo anual, proyectos que sirven para mejorar la calidad educativa en la Institución constituyendo una herramienta para el análisis, reflexión, diagnóstico y toma de decisiones.

En el marco de los cambios que se vienen dando en el sector educación desde hace años atrás, un elemento que potencia la vida del colegio es la planificación estratégica. Este ejercicio de la planificación tiene como objetivo poner en relieve el sentido de la actuación del colegio como entidad que tiene como misión el educar a los adolescentes.

La planificación los docentes organizan articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos y materiales para secuenciar las actividades que han de realizar.

4.2.2. De la encuesta a Docentes

Tabla N° 19

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	6	20,00	17	56,67	7	23,33
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.	18	60,00	8	26,67	4	13,33
3	La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	23	76,67	7	23,33	0	0,00
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.	14	46,67	13	43,33	3	10,00
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	10	33,33	15	50,00	5	16,67
6	Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	21	70,00	9	30,00	0	0,00
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	25	83,33	1	3,33	4	13,33
8	Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	2	6,67	14	46,67	14	46,67
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	2	6,67	9	30,00	19	63,33
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	0	0,00	14	46,67	16	53,33
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	14	46,67	12	40,00	4	13,33
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	16	53,33	11	36,67	3	10,00

13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	24	80,00	5	16,67	1	3,33
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.	19	63,33	10	33,33	1	3,33
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	13	43,33	12	40,00	5	16,67
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	18	60,00	11	36,67	1	3,33

Fuente : Docentes Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos con el 56.67% respondieron que a veces el Docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes. Es decir que los Docentes deben incrementar su liderazgo, tener un nivel de conocimientos, habilidades, destrezas e incluso actitudes necesarias para desempeñarse como tal, no adoptan actitudes de “sabelotodo.”

Ellos buscan cambiar y transformar las formas habituales de la escolarización en otras personas.

El líder pedagógico es ejemplo viviente de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad de guía y modelo para elevarse por encima de los niveles rastreros hasta grandes alturas mentales y espirituales.

El 60% de los docentes manifestaron que siempre el liderazgo esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización, aquí se evidencia que los docentes están consciente de la importancia de innovar métodos, aplicar recursos tecnológicos que incide en el mejoramiento de la Institución.

El Colegio Manta está conformado por varios líderes, la rectora, la junta general de profesores, el consejo ejecutivo, la asociación de profesores, el consejo estudiantil, comité central de padres de familia, todos estos son líderes a mas de eso hay docentes que a través de grupos de trabajo permite al estudiante mejorar el nivel de conocimientos y responsabilidad por medio de ideas y libertad, mejorando de esta manera la metodología del trabajo.

El 76,67% de los docentes indicaron que siempre 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 gerencia educativa por general es responsabilidad de dirigir las actividades académicas, tener mucho tino para desempeñar sus funciones con eficacia y eficiencia y de esta manera lograr los objetivos deseados en bien de la comunidad educativa.

El docente líder tiene la responsabilidad de imaginar y construir nuevas posibilidades dentro y fuera de las instituciones educativas. Esto significa entre otras cosas, organizar la comunidad bajo una necesidad de colaboración, trabajo en equipo, esfuerzo por el bien común por encima del beneficio personal. A tal fin, de crear condiciones cotidianas esto incluye respetar, escuchar, intercambiar y la posibilidad de que todos enuncien sus perspectivas a fin de lograr de manera armónica la solución a todas sus necesidades e inquietudes.

De los resultados obtenidos, los maestros con el 46.67% indicaron que siempre y 16 docentes con el 43.33% que a veces los directivos y los docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de participación colectiva donde se integran familia colegio Manta con el fin de desarrollar y materializar metas en el centro educativo.

Como se puede apreciar hay un mínimo de mayoría donde concuerdan que el Plantel promueve la investigación a nivel educativo donde participan activamente sus integrantes internos y externos pero también hay un buen porcentaje donde manifiesta que a veces los directivos promueven la investigación.

La investigación promueve la toma de conciencia hacia una participación formativa centrada en la responsabilidad, logrando que los padres, representantes, comunidad y entes gubernamentales realicen una labor integrada, donde se origine un sentimiento de pertinencia y solidaridad y todos sean actores que contribuyan a la transformación social-educativa.

Según encuestas aplicadas a los docentes existen una mayoría con el 50% que indica que a veces y un porcentaje de 33.33 % que siempre existe resistencia escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza. Los

padres para que tengan conocimiento de los nuevos métodos aplicados a sus hijas, es necesario llevar cabo una reunión y explicar en forma minuciosa que actualmente hay cambios en beneficio de las educandas.

De los resultados obtenidos el 70% manifiesta que debe existir trabajo en equipo para tomar decisiones acertadas. El trabajo en equipo se desarrolla siempre con la comisión curricular para la toma de decisiones luego en reunión de áreas informan y aplican o sugieren lo más conveniente en el uso de metodologías adecuadas para una enseñanza eficaz.

La necesidad de adecuación de los nuevos tiempos de cambio con cambios en los mercados, en la organización del trabajo, tecnológicos y en los valores de la sociedad demanda una formación polivalente, multifuncional y flexible. Todos estos procesos de cambio hacen necesario que la actual división entre teoría y práctica, planificación y realización, pensar y actuar, se sustituya por una formación de carácter más global e integral. Pero también es cierto que muy pocas veces la exigencia de competencias interdisciplinarias, sociales y orientadas a la acción está acorde con la selección de métodos de enseñanza aprendizaje utilizados en la transmisión de conocimientos.

De los resultados el 83,33% informaron que siempre en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores influyen mucho en la formación integral del estudiante. Se aplica los valores éticos y morales, respeto, disciplina, responsabilidad para alcanzar el más alto nivel de desarrollo académico y formativo del estudiante, con la participación conjunta de quienes integran la comunidad educativa. Proponiendo realizar talleres, charlas, seminarios con directivos, profesores y alumnos.

El sector educativo está llamado a promover cambios significativos en el sentido de conducir la formación del educando, capaces de convivir en una sociedad donde se desenvuelvan en forma tolerante, solidaria, honesta y justa.

La formación de valores constituye en un problema pedagógico, la cual es solo comprensible a partir del análisis psicológico de la naturaleza del valor en su función reguladora de la actuación humana.

De los resultados obtenidos el 46.67% afirmaron que a veces existe resistencia en los compañeros cuando intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanza y con el 6.67 % que nunca, se determina que hay ciertos docentes que se rehúsan en actualizarse en capacitarse con la enseñanza moderna, donde dificultan que los estudiantes puedan desarrollar de acuerdo con la nueva tecnología.

A la hora de elaborar un plan de estudios, además de delimitar la estructura y contenidos del programa formativo que va constituir el marco de referencia de una titulación, debemos precisar los procedimientos metodológicos que van a orientar los procesos de enseñanza aprendizaje. Ello implica que, una vez establecidas las competencias que debe adquirir un alumno en relación con las materias o contenidos formativos específicos, deberemos establecer las actividades y experiencias que debe realizar para alcanzar las mismas como resultados de su proceso de aprendizaje. La elaboración de un programa formativo implica también precisar los métodos y procedimientos a través de los cuales los estudiantes pueden alcanzar los aprendizajes propuestos.

El 63.33% indica que nunca se siente poco integrado en el Plantel y entre los compañeros. Nos da entender que los docentes están organizados con las decisiones tomadas de los Directivos del Plantel, integrando grupos de trabajo, reuniones de áreas, etc.

Con el porcentaje de 53.33 contestaron que nunca está en desacuerdo continuo con el Rector, existen buenas relaciones, reflejando en ellos los valores que debe prevalecer dando de esta manera ejemplos para las estudiantes que se están formando.

Afirmaron con el 46.67% que a veces admiran por su accionar las autoridades del Plantel, existen divisiones de opiniones, donde nos da la pauta que nos todos los docentes considera o admira como un buen líder. Para superar este inconveniente es necesario que tanto los directores, profesores y estudiantes estén capacitándose constantemente para dirigir y formar líderes.

Obteniendo un resultado de 53,33% los docentes indicaron que siempre se siente comprometido con las decisiones tomadas por la autoridad del plantel logrando de esta forma una buena coordinación, comunicación y ejecución en el área educativo.

El 80% indicaron que siempre los directivos han mantenido liderazgo y gestión en el área académico, sobre todo con la vicerrectora quien dirige todo lo relacionado a lo pedagógico, formando grupos de comisión curricular, personal docente, estudiantes en su mejoramiento académico. Se propone coordinar, capacitar mediante un curso, conferencias y talleres en forma continua.

El liderazgo educativo es un tema que ha cobrado importancia creciente en los últimos años, tanto en la agenda de investigación educativa, se encuentra extendida la creencia entre los actores políticos y el público general de que los líderes educativos pueden hacer una gran diferencia en la calidad de las escuelas y de la educación que reciben niños y jóvenes.

Es así como se ha producido un cambio en el sistema escolar tendiente a entregar una mayor autonomía a las escuelas en su toma de decisiones, de manera que puedan adaptarse con mayor facilidad a entornos cambiantes y responder a las necesidades de la sociedad actual, de este modo las responsabilidades que atañen a los directores se han incrementado, así como también las expectativas acerca de su rol.

Con las encuestas aplicadas a docentes con el 63.33 % afirmaron que siempre los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa, donde se demuestra que llevan un sistema de control interno, con personal capacitado en el área financiera, con títulos académicos, y experiencias para manejar de buena forma las cuentas financieras de la Institución.

De los resultados obtenidos, 15 docentes con el 43.33% manifestaron que siempre hay actividades donde se integra toda la comunidad educativa ya sea en el ámbito deportivo, cultural, social y académico.

Impulsar la participación de los padres de familia en la toma de decisiones en los colegios. En particular, esta estrategia apoya la propuesta de intervención ordenada y sistemática de los padres de familia en la escuela, al establecer que para la participación de las familias en la dinámica escolar, se diseñaran mecanismos para que los padres de familia, como parte importante de la comunidad educativa, participen con mayor interés en el seguimiento y apoyo a la formación de sus hijos.

De los resultados obtenidos, 18 docentes con el 60% afirmaron que siempre los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores. Los valores confieren principios de bondad, generosidad, prudencia, justicia, honestidad que los directivos y docentes aplican como modelo ético.

En una organización donde la educación constituye el fin primordial, este liderazgo, llamado instruccional o pedagógico, debe ocupar un lugar importante. Quienes desempeñan cargos directivos, deberían ser no solo gestores o administradores, sino también buenos profesionales de la enseñanza.

4.2.3. De la encuesta a Estudiantes

Tabla N° 20
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	F	%
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	17	56,67	13	43,33	0	0,00
2	Las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes.	2	6,67	25	83,33	3	10,00
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	14	46,67	16	53,33	0	0,00
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	4	13,33	18	60,00	8	26,67
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	11	36,67	12	40,00	7	23,33
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	7	23,33	21	70,00	2	6,67
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	13	43,33	16	53,33	1	3,33
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	13	43,33	15	50,00	2	6,67
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	4	13,33	19	63,33	7	23,33
10.	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	27	90,00	3	10,00	0	0,00
11	Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase	16	53,33	13	43,33	1	3,33
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	25	83,33	5	16,67	0	0,00
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	20	66,67	10	33,33	0	0,00
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	20	66,67	10	33,33	0	0,00

Fuente: Encuesta Estudiantes Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

En esta tabla el 56.67% de los estudiantes indicaron que siempre la rectora tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes. Esto indica que siempre la autoridad antes de dar sus decisiones toma muy en cuenta las opiniones del docente y del estudiante, es una manera efectiva para poder llegar un acuerdo en beneficio de la comunidad educativa.

El 83.33% aseguraron que a veces las escuchan los problemas de los estudiantes, esto es debido a que existe el Departamento de bienestar estudiantil, donde acuden cuando tiene dificultad ya sea académico, personal, etc.

El 53.33% mencionaron que a veces el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas, es el que observa cotidianamente en el ámbito escolar. Es necesario que las estudiantes para un mejor rendimiento tengan en cuenta el proceso escolar, metodológico de la enseñanza aprendizaje.

Con el porcentaje del 60% afirmaron que a veces se llevan a cabo nuevas ideas en las clases, es decir que los docentes tienen que afianzar con las estudiantes ideas nuevas, motivadores, creativa y original en las clases.

El 40% informaron que a veces en las clases se espera que todos los estudiantes hagan todo el mismo trabajo y en el mismo tiempo, esto es debido a que el profesor hace comparaciones de los trabajos realizados en ese momento y realiza las correcciones necesarias

El 70% manifestaron que a veces los docentes al iniciar las clases aplican frases motivadores. Es necesario que en cada clase los profesores motiven a las estudiantes dando sugerencias, recomendaciones, opiniones para que esta se vaya desarrollando en forma adecuadas.

El 53.33% indicaron que a veces los profesores proponen actividades innovadoras. Es necesario que el profesor realice y proponga actividades innovadoras de acuerdo con la nueva tecnología, para que las estudiantes las apliquen con las indicaciones dadas.

El 50% informaron que a veces los métodos de enseñanza en las clases son innovadoras, y con la participación e interacción con los docentes. Los métodos de

enseñanza se caracteriza por las innovaciones aplicadas actualmente en forma eficiente y eficaz, logrando de esta manera que las estudiantes asimilen los contenidos innovadores que imparte a veces los docentes.

El 63.33% respondieron que a veces los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes, ésta dificultad se debe a que no existe una buena comunicación entre alumno – profesor y por ende el docente le es indiferente los problemas que tiene el estudiantado, o estos son enviados al DOBE y a inspección general.

El 90% respondieron que siempre en las clases se dan oportunidad para que los estudiantes expresen su opinión, participando dando sus puntos de vista, expresan sus opiniones del tema formulado y de esta forma la clase se hace participativa, motivadora e interesante.

Se obtuvo el 53.33% de respuesta afirmativa que siempre el profesor es quién decide que se hace en clase, quiere decir que el profesor en ese momento toma el mando o es el líder dando indicaciones de lo que se va realizar.

El 83.33% indicaron que siempre los trabajos en clase se hacen en grupos con la dirección del profesor. Actualmente el docente aplican esta actividad organizándose en grupos para que todos intervenga den sus opiniones, conclusiones y sugerencias, siempre con la coordinación del profesor.

Una vez obtenidos los resultados, 66.67% respondieron que siempre los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades, la cual permite mejorar las relaciones laborales, planificar, trabajo en equipos, buscando estrategias para que la enseñanza sea beneficiosa para el educando y que su rendimiento sea satisfactorio.

Datos obtenidos, 20 estudiantes con el 66.67% respondieron que siempre la ética y los valores se enseñan con ejemplo, tomando como modelo el docente quien posee ética en dar sus clases, ética en vida personal y profesional acompañada de los valores que en todo ser humano debe reflejar.

4.2.4. ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla N° 21

¿USTED APORTA AL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN COMO PARTE DE LA COMUNIDAD?

	F	%
SI	10,00	50,00%
NO	5,00	25,00%
A VECES	5,00	25,00%
TOTAL	20,00	100,00%

Fuente: Padres de Familia Colegio Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

El 50% de los padres de familia aporta con el desarrollo de la institución como parte de la comunidad, en beneficio de su representada que se educa en el plantel.

Los padres atribuyen importancia a la educación desde sus visiones, expectativas y significativas, pero carecen de condiciones necesarias para impulsar el proceso, sus prácticas educativas, recursos, hábitos, tiempo, responsabilidades son limitados, lo cual es un obstáculo para el éxito en el aprendizaje de los hijos

Tabla N° 22

¿PRÁCTICA LOS VALORES HUMANOS A TRAVÉS DEL EJEMPLO?

	F	%
SI	15,00	75,00%
NO	0,00	0,00%
A VECES	5,00	25,00%
TOTAL	20,00	100,00%

Fuente: Padres de Familia Colegio Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos, el 75% respondieron positivamente que la práctica de los valores humanos es a través del ejemplo, aplicando las normas de conducta ética, morales, el respeto, la tolerancia de sus progenitores y de sus maestros.

La familia no solo debe garantizar a los hijos condiciones económicas que hagan posible su desempeño escolar, sino que también debe prepararlos desde su nacimiento para que puedan participar y aprender activamente en comunidad. Dicha preparación demanda una gran variedad de recursos por parte de la familia, éstos son económicos, disponibilidad de tiempo, valores, consumos culturales, capacidad de dar afecto, estabilidad entre otros.

Tabla N° 23

¿MANTIENE FIRMEMENTE LA AUTORIDAD DE PADRE BASADO EN EL RESPETO Y EL AMOR A SUS HIJOS?

	F	%
SI	20,00	100,00%
NO	0,00	0,00%
A VECES	0,00	0,00%
TOTAL	20,00	100,00%

Fuente: Padres de Familia Colegio Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

Datos obtenidos con el 100% contestaron que si mantiene la autoridad de padre ante sus hijas, basado en el respeto y amor sobre todo en la disciplina que debe resaltar en todo momento ya sea el ámbito estudiantil, familiar y personal, inculcándole normas de conductas.

La familia a lo largo de la historia de la humanidad siempre ha sufrido transformaciones paralelas a los cambios de la sociedad.

Las funciones de proteger, socializar y educar a sus miembros las comparte cada vez más con otras instituciones sociales como respuesta a necesidades de la cultura. De aquí que las funciones de las familias se cumplen en dos sentidos, uno propio de esta institución, como es la protección psicosocial e impulso al desarrollo humano de sus miembros y en un segundo sentido externo a ella, es la adaptación a la cultura y las transformaciones de la sociedad.

Tabla N°.24

¿CONSIDERA USTED QUE EL NIVEL ACADÉMICO ADQUIRIDO DE SU REPRESENTADA ES SATISFACTORIO?

	F	%
SI	14,00	70,00%
NO	4,00	20,00%
A VECES	2,00	10,00%
TOTAL	20,00	100,00%

Fuente: Padres de Familia Colegio Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos 14 Padres de familia, con el 70% respondieron que su representada está recibiendo buenas enseñanza - aprendizaje de sus profesores, aplicando métodos actuales de acuerdo con la nueva reforma curricular y existe un 20% que respondieron que no porque algunos profesores le falta experiencia y son muy tradicionalista.

Cuando el nivel de los padres está determinado por una escolaridad incipiente o rozando el analfabetismo es más fácil que los hijos no tengan un rendimiento escolar satisfactorio y por el contrario, en aquellos padres con un nivel de formación medio alto es más probable encontrar un rendimiento bueno.

Tabla N°.25

¿CREE USTED QUE LOS DOCENTES APLICAN LOS VALORES HUMANOS EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LAS ESTUDIANTES?

	F	%
SI	12,00	60,00
NO	0,00	0,00
A VECES	8,00	40,00
TOTAL	20,00	100,00

Fuente: Padres de Familia Colegio Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

Con el 60% afirmaron que los docentes si aplican los valores humanos en la formación integral de sus representadas. Cabe recalcar que los docentes están preparados para

dar ejemplos de valores y conocimientos formando de esta manera a personas digna de respeto y de admiración.

La educación en valores desde hace mucho tiempo es la base fundamental de la formación educativa del hombre y la manera de cómo esta influye en el comportamiento y el desenvolvimiento de los individuos desde edades escolares depende íntimamente de la persona en este caso el docente que lleva esta responsabilidad.

Tabla N°.26

¿SE REALIZAN ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN CON LA PARTICIPACIÓN DE TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA?

	F	%
SI	11,00	55,00
NO	2,00	10,00
A VECES	7,00	35,00
TOTAL	20,00	100,00

Fuente: Padres de Familia Colegio Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los datos obtenidos el 55% contestaron que si se integra a las actividades realizadas por el colegio ya sea en acto cívico, cultural, deportivo, etc. Dando entender que si se interesa por la educación de sus hijas.

La integración facilita el contacto personal entre los padres y los docentes, canaliza las sugerencias e iniciativas de padres. La interacción entre la familia y la escuela constituye el modo central para la educación de las hijas que son las mismas estudiantes. La necesidad de incluir a los padres es muy importante y la escuela de padres juega el rol principal en este proceso de integración y formación.

Tabla N°.27
¿PIENSA USTED QUE UN ACTO DE INDISCIPLINA DEBE SER SANCIONADO?

	F	%
SI	17,00	85,00
NO	0,00	0,00
A VECES	3,00	15,00
TOTAL	20,00	100,00

Fuente: Padres de Familia Colegio Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

Con el 85% respondieron que sí, que un acto de indisciplina debe ser sancionado de acuerdo a la falta cometida y rigiéndose al reglamento interno del plantel así como también aplicando las normas establecida en el código de convivencia del Plantel que a base de los reglamentos debe ser sancionada.

Tabla N°.28
¿CREE USTED QUE LOS DIRECTIVOS DEL PLANTEL MANTIENEN EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN EN EL ÁMBITO ACADÉMICO?

	F	%
SI	13,00	55,00
NO	0,00	10,00
A VECES	7,00	35,00
TOTAL	20,00	100,00

Fuente: Padres de Familia Colegio Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

De los resultados obtenidos 13 Padres de familia con el 55% respondieron que los Directivos si mantienen el liderazgo y gestión en el ámbito académico y 7 Padres con el 35% que a veces, esto da a entender los que Directivos tienen un débil liderazgo que están llevando en el gestionar educativo en todos sus aspectos.

Un modelo de gestión de calidad es un referente permanente y un instrumento eficaz en el proceso de toda organización de mejorar la institución educativa o servicios que ofrece. El modelo favorece la comprensión de las dimensiones más relevantes de una

organización, así como establece criterios de comparación con otras organizaciones y el intercambio de experiencias.

4.2.5 ENTREVISTAS A LOS DIRECTIVOS DEL COLEGIO NACIONAL MANTA DE MANTA.

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?	3	50,00	3	50,00
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	3	50,00	3	50,00
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	4	66,67	2	33,33
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	2	33,33	4	66,67
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	4	66,67	2	33,33
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	4	66,67	2	33,33
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	4	66,67	2	33,33
8	En el caso de existir anti valores, ¿cuáles son?	4	66,67	2	33,33

Fuente: Encuesta directa a Directivos Colegio Nacional Manta

Elaboración: Margot Hidalgo

Análisis e interpretación de la matriz 2

El 50% en la entrevista dada respondieron con respuesta positiva y con el 50% con respuesta débil, no argumentaron en forma clara, precisa el concepto formulado y otras se limitaron con respuestas muy corta.

La comunicación es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra, los procesos de comunicación son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas comunes.

Información es la acción y efecto de informar o dar a alguien noticia de alguna cosa o el conjunto de noticias o informes. De esta manera se puede decir que la información complementa la comunicación ya que lo que comunica es información en los mensajes.

De la información obtenida el 50% respondieron que si existe un manual que debe realizar un líder y el 50% respondieron con respuesta débil, que desconocían el manual y que si existe el reglamento interno del plantel donde puntualiza las acciones a realizar, señaladas en la Ley y el liderazgo debe surgir en las autoridades, o esté conseguir apoyo de otro líder.

Con el 66.67% respondieron positivamente que frente a un conflicto entre la dirección y el docente es a base de diálogos, conocer la causa de la fricción y buscar las soluciones adecuadas en bien de la Institución.

Resultados obtenidos 2 Directivos con el 33.33% indicaron que para solucionar un conflicto se solucionaría siguiendo un proceso de consenso, identificando el conflicto, medir los niveles de conflictos y consensuar y corregir.

Con el porcentaje del 66,67 coincidieron que un líder debe tener inteligencia emocional, ser comunicativo e interesarse por las demás personas, como una respuesta débil. Y con el 33.33% respondieron que un líder debe ser carismático, responsable, participativo, dirigir con responsabilidad, honesto, interesarse por el grupo, debe ser considerado como positivo.

Capacidad de comunicarse, inteligencia emocional, capacidad de establecer metas y objetivos, capacidad de planeación, carisma, innovador considero que debe poseer un líder.

El liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado, obtuvo el 66,67% como líder participativo, en general se busca que todos se involucren en el liderazgo activo educando con la moral y con el buen ejemplo.

Con el 66.67% coincidieron en indicar que los valores que desarrollan el centro educativo son la disciplina, responsabilidad, integridad, credibilidad, honestidad, capacidad, participación y sobre todo equidad.

Logrando la formación integral ejecutando un proceso educativo que le permite al estudiante adquirir los valores institucionales, siendo ellos el centro del proceso, este es el eje fundamental. Se fomenta una educación activa y participativa, tanto para educando como para educadores y padres de familia, donde los estudiantes aprendan a aprender, a trabajar en equipo, a investigar y a comunicarse. El colegio Manta ha logrado durante más de 45 años formar jóvenes competentes lo que obliga a los directivos a continuar con la misma calidad para lograr la excelencia en el proceso educativo.

Con el 66.67% manifestaron que los valores que predominan en los profesores y alumnos es el respeto mutuo que existen dentro de la Institución así mismo confianza, comunicación, lealtad, responsabilidad y solidaridad, entre lo positivo.

El ser humano no puede carecer de sentido, y este solo se alcanza a través de la vivencia de valores entendidos como algo importante en la existencia humana y se caracterizan por ser pensados y reconocidos únicamente en la mente del ser humano, por lo tanto se pueden precisar sus caracteres comunes, sus peculiaridades, diferenciales y sus propiedades, ya sean valores del saber científico de la vida moral del arte o de la religión.

De los resultados obtenidos el 66.67% en la entrevista manifestaron que si existen anti valores en la Institución como crítica destructiva entre compañeros, falta de objetividad, escasa iniciativa, irrespeto, egoísmo, hipocresía y especialmente celos profesionales.

El camino de los anti valores es a todas luces equivocado porque no solo nos deshumaniza y nos degrada sino que nos hace merecedores del desprecio, la desconfianza y el rechazo por parte de nuestros semejantes cuando no del castigo por parte de la sociedad.

MATRIZ DE PROBLEMATICAS

Problemas Observados	Causas	Efectos
Problema 1 Poco interés de docentes y estudiantes en aplicar los valores No existe manual de código de ética	Falta de valores humanos	indisciplina
	Falta de manual del código de ética	Poco interés del directivo en elaborar el manual de ética
Problema 3 Poca aplicación del desarrollo curricular y pedagógico en los docentes	Escasos conocimientos metodológicos actuales	Aplican metodologías tradicionales
Problema 4 Escasa capacitación con metodologías actuales.	Falta de capacitación docente	Inexistencia de un plan de capacitación
Problema 5 Aplicación en liderazgo, valores en docentes y estudiantes	Falta de dominio, valores y liderazgo	Poca capacitación del tema

5.-DISCUSION

Verificados los resultados de las encuestas realizadas a los señores Directivos Docentes, Estudiantes y Padres de Familia del Colegio Técnico Nacional Manta de la ciudad de Manta, y luego de realizar las interpretaciones individuales, ha sido posible determinar si en el presente trabajo se cumplió o no los objetivos propuestos por tal finalidad.

En lo que se refiere al objetivo general “analizar la capacidad de gestión y liderazgo, integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permiten contribuir a elevar la calidad de la educación en el centro educativo”. La misma queda comprobada mediante los resultados de los cuadros estadísticos.

La encuesta aplicada a los señores docentes del Colegio Nacional Manta quienes con un 83.33% manifestaron que en el proceso enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral de las estudiantes y que siempre imparte valores éticos y morales desde el primer momento que ingresa al aula aplican estas virtudes para poder alcanzar el nivel académico favorable.

Con el 46.67% docentes afirmaron que admiran la gestión y liderazgo de las autoridades educativas del Plantel, por su buena dirección y ejecución por lo que están cumpliendo su rol de líder.

En encuestas aplicadas a los profesores del Manta con el 80.00% afirmaron que siempre la gestión y liderazgo se aplica en el área académica de la Institución con mucha comunicación e información en trabajo en equipo, se reúnen el grupo de áreas así como también la comisión de innovación curricular.

De la encuesta a los profesores con un 63.33% se llegó a la conclusión de que los directivos siempre mantienen el liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera, participando el control de los pagos y gastos que tiene la Institución para su desenvolvimiento en lo económico.

El 83.33% de 5 Directivos manifestaron que los departamentos didácticos se encargan de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada asignatura. Planificar y organizar el trabajo interno de las áreas, establecer el control y evaluación en el mismo y en todas las asignaturas de su ámbito educacional.

Además afirmaron que los valores predominan en la Institución y que las decisiones las toman el directivo y docentes, ante todo prevalece el respeto ante ellos y hacia los estudiantes y que los valores se lo debe aplicar en todo momento.

Las encuestas aplicadas a las estudiantes con el 50% indicaron que a veces los métodos de enseñanza se caracterizan porque se innova de acuerdo a las nuevas tecnologías aplicadas actualmente, en forma eficiente y eficaz.

Queda demostrado que el primer objetivo general se cumplió.

El segundo objetivo general “Desarrollar la capacidad de gestión, análisis y juicio crítico sobre el desarrollo de proyectos de investigación y la planificación de propuestas alternativas a la mediación y solución de los problemas en el ámbito del liderazgo y que posibiliten el mejoramiento de la calidad de la educación en las instituciones educativas”. En la matriz 2 de la encuesta aplicada a los señores directivo del Colegio Nacional Manta con el 66.67% que las características de un líder es saber comunicarse, participativo, responsable y que debe predominar los valores y educar con el ejemplo dando una respuesta muy débil desde mi punto de vista.

Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Nacional Manta con el 83.33% que para mejorar el desempeño y progreso de la institución es en base a los resultados que obtengan del desempeño de los docentes, estudiantes y directivos, es realizando una prueba de diagnóstico según el resultado aplicar los correctivos necesarios.

De la encuesta aplicada a los docentes con el 53.33% que no existen ningún desacuerdo entre el director y docente, porque existen buenas relaciones laborales, organizándose en equipo de trabajo, buena comunicación.

Encuesta aplicada a las estudiantes con el 53.33% que los profesores algunos aplican actividades innovadoras para un buen desarrollo del aprendizaje de acuerdo con la nueva tecnología, lo cual viene a reforzar el objetivo general planteado.

El tercer objetivo general que dice: “Implementar un sistema de gestión, liderazgo y valores de calidad para un mejoramiento continuo en beneficio de la comunidad educativa”, la misma que queda demostrada por los resultados obtenidos en el cuadro estadístico con el 76.67% de los profesores encuestados afirmaron que siempre el docente define como un líder en aptitudes y habilidades para cuestionar las ordenes existentes, con lo cual se demuestra gráfica y estadísticamente en forma amplia la realización de un sistema de gestión, liderazgo y valores.

Con el 46.67% encuesta realizado a los Directivos y docentes que siempre promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva, donde se integran, docentes, estudiantes y padres de familia.

Los docentes con un porcentaje del 50% afirmaron que a veces existen resistencia y escepticismo en los padres cuando conocen que los maestros aplican nuevos métodos de enseñanza, es necesario que los padres tengan conocimientos de la forma de trabajar y los nuevos avances que se realizan para una buena enseñanza a su representada.

Encuesta dirigidas a los docentes con el 46.67% indicaron que a veces hay resistencia en los docentes, directivos cuando intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanzas a las estudiantes debido a la falta de actualización.

Encuestas aplicadas a los docentes con el 60% afirmaron que los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores, aplicando buenos principios de bondad, responsabilidad, honestidad.

El objetivo se cumplió ampliamente, ya que mediante la investigación realizada se pudo conocer la forma de gestión, liderazgo y valores que predominan en el Colegio Nacional Manta.

El primer objetivo específico dice: “Descubrir una actitud crítico para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en los centros educativos”. Este objetivo se comprobó gráfica y estadísticamente, pues con la investigación llevada a efecto en el Colegio Nacional Manta se pudo conocer el rol que cumple el líder docente, el directivo toma muy en cuenta las opiniones del docente y estudiantes, liderazgo conductual orientado a la realización de las tareas diarias, y que los docentes aplican los valores humanos en bien del estudiantado pero muy pocos; quedando solo por agregar que este trabajo de investigación es el primero que se realiza en el Plantel, puesto que nadie ha investigado sobre este tema gestión, liderazgo y valores de la institución educativa y que con gran sacrificio llegó a su culminación.

El segundo objetivo específico: “Determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de la institución educativa”. Este objetivo queda estadísticamente comprobado con el cuadro de la encuesta realizada a los directivos con un 83.33% manifestaron que la forma de organización de los equipos de trabajo del Colegio es a través de los coordinadores de

área de estudio, aquellos que son transmisores a los demás compañeros dando las indicaciones, planificando y tomando algunas resoluciones.

Los directivos del plantel con un 66.67% afirmaron que siempre toman en cuenta los resultados obtenidos en la institución.

Con el 76.67%, 53.33%, 63.33% respectivamente, manifestaron que la gerencia educativa promueve en los padres, comunidad. La importancia de brindar a las estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante, que siempre le da confianza, ese espíritu de colaboración para que el aprendizaje sea eficiente.

Con el 53.33% de los docentes encuestados se siente siempre comprometido con las decisiones que tomen el directivo para un mejor desenvolvimiento en la actividad educativa.

Con el 63.33% de los docentes respondieron que siempre los directivos mantiene el liderazgo en el área administrativa, este determina con el objetivo planteado, que los directivos controla el área administrativa-financiera y en los demás departamentos.

Con el 55% de la encuesta aplicadas a los padres de familia contestaron que los directivos del plantel mantiene el liderazgo y la gestión en el ámbito académico, como se puede determina la mitad de los padres encuestados afirmaron el liderazgo existente. Se comprueba con el objetivo planteado.

El tercer objetivo específico dice: "Asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en los diferentes escenarios de gestión, liderazgo y valores, este último es el eje transversal de la administración educativa". Gráfica y estadísticamente queda demostrado mediante cuadro en la encuesta aplicada a los directivos que toman en cuenta para medir la organización.

La administración y liderazgo de la institución lo promueve siempre el trabajo en equipo, se organiza y asume sus responsabilidades con un porcentaje de aceptación de 83.33% y con el 66.67 % las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución, siempre se necesita capacitación continua que combine con la teoría, práctica y su respectiva reflexión.

Los docentes afirmaron que el proceso de enseñanza aprendizaje siempre aplican valores para la formación integral del educando con un porcentaje de 83.33%

Con el 66.67% encuestas aplicadas a las estudiantes manifestaron que siempre los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas, como se puede apreciar no todo el alumnado precisa que los docentes se sienten comprometidos con la autoridad debido a la mala comunicación existente en el plantel.

El cuarto objetivo específico: “Realizar un diagnóstico general de la institución educativa, en la que se implementará el programa de mejoramiento continuo”

Encuesta aplicada a los directivos con el 83.33% coinciden que los departamentos didácticos se encargan de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada asignatura, se organizan en reuniones de áreas, innovando, planificando estrategias de trabajo, planificando, designando comisiones en equipo con temas de interés en bien de la educación.

Con el 63.33% los docentes indican que nunca se sienten relegados de las autoridades del plantel más bien se integran manteniendo una relación normal, pero si existen celos profesionales entre los docentes y autoridades.

Los docentes con el 53.33% indican que nunca están en desacuerdo con el director, siempre existe la comunicación, trabajando equipo como se puede evidenciar no todos los docentes aplican este criterio.

La entrevista aplicada a los directivos con el 63.33% que frente a un conflicto considera que es factible el diálogo, ir a la fuente, medir y corregir si es necesario para dar solución al caso.

En conclusión fue un trabajo realizado con mucha responsabilidad, donde se evidenció mucho tino de las autoridades del plantel dando a conocer que para un mejor desempeño de quienes integra la comunidad educativa, es necesario aplicar ciertas reglas o normas para un mejor desempeño de los docentes y estudiantes.

Los señores profesores así mismo nos dan la pauta de cómo realizan su trabajo, es decir aplica con profesionalismo, habiendo unos que otros casos de docente que se rehúsa en el cambio de métodos actuales.

Las estudiantes con criterios propios respondieron las inquietudes formuladas, dando a conocer los aciertos y dudas sobre la gestión, liderazgo y valores que aplica la Institución.

En la entrevista a los Directivos fueron espontánea al responder donde en unos aspectos coincidían dando su punto de vistas, en otras se evidenció desconocimiento en lo que respecta los documentos como el POA, PEI y el Código de Ética.

Los Padres de familia se esmeraron en contestar las encuestas, donde más prevaleció en ellos es que mantiene su autoridad de padre basado en el respeto y amor a sus hijas aplicando siempre los valores.

6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

CONCLUSIONES

El trabajo de investigación realizada se procedió a determinar los objetivos alcanzados en gestión, liderazgo y valores del Colegio Técnico Nacional Manta del cantón Manta, obteniendo las siguientes conclusiones:

- Las autoridades del plantel deben afianzar mas las acciones de gestión, liderazgo y valores para lograr la transformación individual y colectiva en la institución educativa.
- Los coordinadores de diferentes áreas de estudio son los encargados de llevar a cabo las reuniones de trabajo para un mejor desenvolvimiento de los docentes en su labor educativa.
- El personal docente y directivo deben capacitarse continuamente para lograr un buen liderazgo educacional.
- La institución educativa, objeto de estudio, no cuenta con el manual de procedimiento de liderazgo y código de ética, para un buen desempeño de las autoridades.
- El plantel cuenta con una buena planificación adecuada, control y procedimiento de organización de parte de las autoridades lo que conlleva a una exitosa toma de decisiones.
- Actualmente algunos docentes aplican métodos tradicionales a los educandos, dificultando de esta forma el avance de la enseñanza de acuerdo con las nuevas reformas dadas.

RECOMENDACIONES

Al concluir este trabajo de investigación y basándome en los resultados obtenidos, me permito hacer las siguientes sugerencias:

-Que los señores profesores tengan permanente diálogo con los directivos y estudiantes para mantener de esta forma la comunicación y corregir fallas metodológicas y didácticas.

-Profundizar aún más la gestión, liderazgo y valores de la Institución, para que los docentes y estudiantes tengan conocimientos principales de la gestión que realiza el plantel.

-Favorecer procesos de liderazgo y valores a los docentes como equipo de trabajo para alcanzar metas y logros para la Institución.

-Es necesario que siempre se capacite a todo el personal que labora en la institución para fortalecer más la gestión liderazgo y valores. El Colegio Nacional Manta, debe aplicar una gerencia actual, un liderazgo de servicio compartido con la comunidad, orientado a las capacidades educativas al desarrollo social y cultural.

-Se organice seminarios, talleres, con el objetivo de orientar sobre la importancia del liderazgo y valores que deben aplicarse en la Institución educativa.

7.- PROPUESTA DE MEJORA

7.1 Título de la propuesta

“Capacitación en valores y motivación, a los padres de familia en el programa de escuela para padres con motivo de lograr una aceptada calidad de vida en el Colegio técnico Nacional Manta, del cantón Manta de la Provincia de Manabí.”

7.2 JUSTIFICACIÓN

Al igual que el mundo, la educación se ha transformado con el tiempo y su historia. No es el mundo aquel que transforma la educación, sino es la educación quién ha llevado al mundo a modernizarse, y sin encontrar soluciones mejores y eficaces a los problemas de hoy. Esto se ha dado gracias a la formación y capacitación de los educadores, que es un proceso permanente de desarrollo y replanteamiento en beneficio del educador y del estudiante. Por ello, es imperativo decir que los padres de familia se motiven con un seminario que viene a ser una línea estratégica para el desarrollo de la educación y con ello del ser humano.

La familia es el contexto actual experimenta un proceso de transición caracterizado por crisis que afectan directamente a las personas que lo conforman.

Estamos asistiendo cada día a separaciones legales e informales de parejas que abandonan al cónyuge y a los hijos, madres solteras adolescentes e hijos no deseados cuyas vidas se están desenvolviendo en ambientes sin ninguna muestra de amor, respeto o comprensión. Hoy se encuentran muchos niños, adolescentes y jóvenes, que claman afanosamente para que sus progenitores les brinden respaldo, apoyo y orientación.

Esta propuesta para la escuela para padres quiere dar una respuesta a esos innumerables vacíos y necesidades educativas a partir de un trabajo de terapia familiar entendida ésta como un conjunto de acciones psicológicas, educativas y metodológicas que van a procurar transmitir a los padres la convicción de que la base para la

educación en el hogar es el amor, sólo en ese ambiente propicio se logrará enseñar valores a los hijos. Además se podrá establecer un diagnóstico de una situación en el área familiar, a fin de brindar el tratamiento adecuado a la familia en conflicto, que será de gran utilidad a los padres en la tarea de educar a los hijos para que puedan hacerle frente a la vida con equilibrio.

El contenido de la propuesta es en base a los resultados obtenidos en la investigación realizada en el Colegio Técnico Nacional Manta, del cantón Manta, provincia de Manabí, en la cual aportará significativamente a la educación en valores que se imparte dentro de esta institución y a mejorar el nivel académico y de autoestima de los estudiantes, para ello se realizarán seminarios de capacitación donde los padres de familia, estudiantes y docentes conocerán nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje en donde se implique la motivación y el uso de estrategias metodológicas que ayudan a formar el nivel del rendimiento educativo.

En los seminarios de capacitación propuestos, se obtendrá padres colaboradores, hogares estables, padres preocupados y responsables, estudiantes participativos, críticos, analíticos y reflexivos, y docentes motivados que trabajarán con eficacia y eficiencia, con el objetivo de mejorar la calidad educativa.

7.3 Objetivos

7.3.1 Objetivo General

- Lograr que los padres de familia del Colegio Técnico Nacional Manta, valoren su ser interior como esencia del sentido de la vida que le permita interactuar armoniosamente con sus hijas a través de reflexiones, mensajes y talleres en valores para lograr una mejor calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Propiciar momentos de reflexión y de compromiso por medio de mensajes alusivos a la formación de valores; para iniciar un cambio de actitud en el Colegio Nacional Manta.
- Buscar que con la práctica de los valores de los padres de familia, sus hijos (a) logren una formación integral y estructuren su personalidad.
- Promover la participación e integración de los padres de familia en la elaboración y desarrollo de talleres programados a través de juegos y actividades grupales.
- Motivar a los padres de familia, a través de mensajes alusivos a los valores el buen comportamiento y la práctica de los valores.
- Conocer mediante carteleras informativas, mensajes, actividades y logros alcanzados a través de nuestro proyecto.

7.4 Actividades

CAPACITACION EN VALORES Y MOTIVACIÓN, A LOS PADRES DE FAMILIA EN EL PROGRAMA DE ESCUELA PARA PADRES PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA EN EL COLEGIO TECNICO NACIONAL MANTA, DEL CANTÓN MANTA DE LA PROVINCIA DE MANABÍ.

- Dinámica de grupo
- Charlas motivadoras a los padres de familia
- Videos virtuales al tema como:
La comunicación familiar, la vida en familia, elementos claves para mejorar las relaciones familiares, relaciones entre padres e hijos, los conflictos familiares.
- Trabajo en equipo
- Evaluación de la capacitación
- Informe final del proyecto

Esta propuesta tiene como finalidad mejorar la calidad de vida y educativa de padres de familia, estudiantes del Colegio Técnico Nacional Manta, a través de talleres de capacitación de los valores para el programa de escuela para padres para promover el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes.

7.5 Localización y cobertura espacial

La actividad se realizará en la sala audiovisual del Colegio Nacional Manta, entidad pública con 45 años de creación y de servicio a la comunidad, líder en formación en ciencias y polivalente en administración.

Es importante resaltar que el ambiente de la institución brinda total confianza para realizar la innovación que se pretende implantar. Sus autoridades y personal docente con un elevado nivel profesional, lo que determina el total respeto de estudiantes y comunidad en general, quienes están conscientes de que la integración de los padres de familia está basado en la motivación y los valores, que los padres y estudiantes requieren para desarrollar un trabajo más efectivo hacia la consecución de los propósitos formativo.

7.6 Población y objetivo

Se utilizará para la realización de esta propuesta a los padres de familia, incluido a las autoridades del Plantel, capacitadores y la autora.

Los directivos su participación será activa con aporte de conocimientos como profesional se llevará a cabo sin ningún contratiempo.

Así mismo a los capacitadores quienes expondrán sus experiencias profesionales.

7.7 Sostenibilidad de la propuesta

El mundo actual exige al docente una mayor perspectiva y entrega en la búsqueda de nuevos caminos, en el mejoramiento de la calidad educativa, acorde con los nuevos avances tecnológicos, pedagógicos y científicos. Estos esfuerzos permiten a los profesores, alumnos (as) padres de familia, hallar soluciones en la problemática de la comunidad convirtiéndose en un punto de partida para generar aprendizaje.

Para el éxito de esta propuesta se consideran los siguientes recursos:

- **Humanos:** autoridades: Rectora Ing. Isabel Jaramillo, Vicerrectora Lcda. Gina Anchundia, los integrantes del comité ejecutivo, DOBE .
- **Los capacitadores:** Lcda. Ramona Vera Mgs. GE y Econ. Mónica Cruz Mgs.GE; padres de familia y el investigador.
- **Tecnológicos:** Uso de las tics, videos, sala de cómputo, proyectores, computadoras, flashmemory, internet, diapositivas., etc.
- **Materiales:** copias, carpetas, fojas, marcadores y textos.
- **Área física:** Sala audiovisual, salón auditorio, predios del plantel
- **Económicos:** financiamiento del investigador o autogestión
- **Organizacionales:** Trabajo en grupo, mediante asesoramiento externo, colaboración de las autoridades, líder responsable del grupo, autorización y aceptación del plantel.

7.8 Presupuesto.

ITEM	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	FUENTES DE FINANCIAMIENTO	
					Autofinanciamiento	APOORTE EXTERNO
INTERNET	200	Horas	1.00	200.00	200.00	
HOJAS	1	Resmas	4.00	4.00	4.00	
COPIAS	100	Unidad	0.03	30.00	30.00	
LAPICES	25	Unidad	0.25	6.25	6.25	
CAPACITADORES	2	Unidad	50.00	100.00	100.00	
REFRIGERIO	25	Unidad	2.00	50.00	50.00	
TOTAL				390.25	390.25	

Elaboración: Margot Hidalgo

Naturaleza de la propuesta

La presente propuesta se ha elaborado con el propósito de mejorar la calidad humana de los padres de familia del Colegio Nacional Manta de la ciudad de Manta, y como un requisito necesario para obtener el título de Magister.

Esta experiencia generó conocimientos y confianza en lo que participe, de aquellas experiencias, nació el deseo de presentar una propuesta que mejore el trabajo académico de la institución, había que tomar en cuenta los componentes: autoridades, profesores, estudiantes y recursos materiales.

Pocos temas son difíciles de abordar como los que tienen que ver con la problemática del ser humano, da una breve explicación de los que son las escuelas para padres y que fortalecen, tal es el tema de talleres de escuela para padres que en este se desarrollará con un lenguaje sencillo y familiar, hecho para

poder entender la conducta de los agentes de nuestra Institución y desarrollar con un ambiente placentero nuestro trabajo, veremos la importancia de Escuela para Padres, donde se abordan temas mediante pláticas con padres, visitas domiciliarias, se tratan temas acompañadas de definiciones elementales, consejos para la vida práctica, así como definiciones de grandes filósofos, además pláticas con psicólogos.

Escuela para Padres, plantea tema de reflexión, con el propósito de ayudar a entender y a proponer desde nosotros mismas soluciones realistas a las que nos aquejan. Entre ellas tenemos el tema: Los valores.

Uno de sus propósitos fundamentales ¿de qué? es propiciar el desarrollo armónico e integral de los educandos, estableciendo bases para su desempeño exitoso en los niveles subsecuentes, consiente que para lograr estos fines es necesario vincular a todos los agentes educativos que intervienen en el proceso, de desarrollo de Escuela para Padres.

Debido a la problemática que presentan nuestros alumnos(as) (como violencia) como docente del colegio presento esta propuesta un taller de motivación a la Escuela para Padre donde estos participen con sus hijos, ya que es en el seno familiar es donde los niños permanecen más tiempo, siendo así la familia la Institución social que mayor periodo de realización educativa abarca, sin embargo los docentes son quienes poseen los elementos técnicos para orientar este proceso y es a quienes les corresponde la tarea de organizar actividades que faciliten la enseñanza en forma eficiente.

A través de esta propuesta se busca la capacitación basada en motivación, inculcando los valores a los padres de familia y estudiantes que requieren para desarrollar un trabajo más efectivo hacia la consecución de los propósitos formativos que la institución persigue.

ESTRATEGIA

Evaluar continuamente el comportamiento de los estudiantes.

Proyectar con el buen comportamiento y el ejemplo, la práctica de los valores.

Practicar en cada una de las actividades humanas los valores.

Orientar a cada una de los padres de familia del Colegio Nacional Manta en la práctica de los valores y las normas de convivencia.

Estas estrategias tienen el propósito de ofrecer conocimientos de la realidad familiar que permite reflexionar y accionar herramientas para educar hijos en un ambiente familiar favorable y así fortalecer la familia.

Contenido de la propuesta

En base a los resultados obtenidos en la investigación realizada en la el colegio Nacional Manta, del cantón Manta, provincia de Manabí; la presente propuesta aportará significativamente a la educación en valores que se imparte dentro de esta institución y a mejorar el nivel académico y de autoestima de los estudiantes, para ello se realizarán seminarios de capacitación donde los padres de familia, estudiantes y docentes conocerán nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje en donde se implique la motivación y el uso de estrategias metodológicas que ayudan a formar o apartar al nivel del rendimiento educativo.

En los seminarios de capacitación propuestos, se obtendrá padres colaboradores, hogares estables, padres preocupados y responsables, estudiantes participativos, críticos, analíticos y reflexivos; y docentes motivados que trabajarán con eficacia y eficiencia, con el objetivo de mejorar la calidad educativa.

Tema de los talleres de capacitación

Área familiar

El ambiente familiar es el escenario de todo tipo de vivencias; allí se inicia la socialización y la formación de valores y elementos necesarios para una formación integral de la persona.

La familia es la primera escuela, en donde las relaciones interpersonales que se dan han de ser el fruto de un clima de armonía, cariño, respeto y amor. Estas relaciones perduran en los hijos durante toda su vida. Muchas conductas sociales negativas que presenten los niños, los jóvenes de hoy son el fruto del maltrato, del manejo inadecuado de las relaciones interpersonales, teniendo en cuenta que no se respeta la persona. Se abusa de la autoridad de padres, no se estimulan las relaciones de los hijos, entre otros.

La forma de todos los factores mencionados hace que la institución Educativa Colegio Técnico Nacional Manta, la vida familiar brinde un ambiente acogedor y placentero para todos sus miembros.

Los temas propuestos, propician reflexiones y buscan cambio de actitud

Contenido:**Temas:**

- La comunicación familiar
- La vida en familia
- Elementos claves para mejorar las relaciones familiares
- Las relaciones entre los conyugues
- Las relaciones padres - hijos
- La administración del hogar
- La vivencia en familia
- La economía familiar
- La recreación en familia, los medios de comunicación social
- Las prácticas religiosas y la vida familiar

- Los conflictos familiares
- La vida familiar frente a los castigos
- La vida familiar frente a los esfuerzos
- La psicología masculina y femenina y su incidencia en la vida familiar, social, labora
- Los hábitos higiénicos en la vida de las y los estudiantes
- Información sobre la fármaco – dependencia
- Acciones preventivas- tratamiento

Estrategias para la planificación de los talleres de capacitación

Estrategias para la planificación de los talleres de capacitación, se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

- Un aula acondicionada adecuadamente dependiendo de las condiciones de la infraestructura.
- Materiales de trabajo como: papeles, carteles, marcadores, infocus, computador entre otros.
- Seminaristas especializados.
- Identificar el área de formación y las necesidades que presenten tanto docentes como estudiantes.
- Considerar el interés y la motivación de los participantes.
- Organizar los temas a exponer.
- Proporcionar información precisa sobre uso de cada una de las técnicas a emplear.

- Utilizar metodologías que conlleven a la motivación e interés por compartir y conocer el material usado en el seminario.
- Coordinar el material necesario con las autoridades adjunto al presupuesto, para la realización de los diversos trabajos dentro del taller.
- Otorgar un certificado de asistencia y colaboración a los seminarios impartidos.
- Verificar si los valores reflejan en los padres de familia mejorando significativamente la calidad de vida y educativa de los estudiantes en el Colegio Técnico Nacional Manta

7.8 Cronograma

En el caso de contar con la aprobación y autorización de las autoridades del Colegio Nacional Manta, se propone el siguiente cronograma:

No	ACTIVIDADES	DURACION	FECHA	RESPONSABLE
1	La comunicación familiar y la vida en familia	3 horas	junio	Autora
2	Elementos claves para mejorar las relaciones familiares. Las relaciones entre los conyugues, padres e hijos	3 horas	julio	Autora
3	La administración del hogar. La vivencia en familia. La economía familiar	3 horas	julio	Autora
4	La recreación en familia, los medios de comunicación social. Las prácticas religiosa de la vida familiar	3 horas	agosto	Autora
5	Los conflictos familiares . La vida familiar frente a los castigos y frente a los esfuerzos	3 horas	agosto	Autora

7.9 RESULTADOS ESPERADOS

Durante el proceso se esperan los siguientes resultados:

- Diálogo con los padres de familia involucrados después de haber realizado el taller.

- Motivación a los padres de familia para que ayuden a sus hijos a desarrollar habilidades y actitudes consideradas fundamentales tales como la creatividad, la receptividad al cambio y la innovación, versatilidad en el conocimiento, anticipación y adaptabilidad a situaciones cambiantes, capacidad de discernimiento, actitud crítica, identificación y solución de problemas.

- Comunicación oportuna entre el personal docente, autoridades y padres de familia para la coordinación y aportación académica de sus hijos(as).

8.- Bibliografía

- Alvarez M. y Santos, M. (1996), Dirección de centros docentes, gestión de proyectos, editorial escuela española, Madrid.
- Archivos, (2011) Proyecto educativo, secretaria Colegio Nacional Manta
- Arauz Mario Mgs.,(2010) Reforma Curricular Consensuada fortalecida y actualizada (RCCCFA). Manta
- Claramonte Angel, Montaña Teresa, (2000) Valores escolares y educación para la ciudadanía. España.
- Chavarría Olarte Marcela, (2004), Educación en mundo globalizado, México
- Corraza, Sandra, (2007), Clase de gestión constitucional diploma postgrado en gestión de las instituciones educativas, Argentina
- Gross Manuel (2008), Tipos de liderazgo
- Hargreaves, Andy (2003), Tipos de gestión
- Hinostroza Sovero, Franklin V. (2007), Gestión educacional, tomo, Perú
- Jiménez Vidal Susana, Galicia Emma (2010), Administración y planeación de instituciones educativas, México
- Marcillo García, Concepción (Dra.)2009; Gestión de calidad,Universidad Estatal del sur de Manabí.
- Munch Lourdes, (2006), Liderazgo y dirección, México
- Muñoz Naveda, Rosario Mgs. Liderazgo Educativo, Universidad Estatal del Sur de Manabí
- Pazmiño Iván, (2009), Liderazgo Educativo, Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo.
- Reinoso Guido, (2001), Gestión educativa, Ministerio de Educación, MEC; Quito

- Ríos Quispe Mario, (2006) Estilo de gestión para una educación de calidad, Perú
- Soto Fernández Pilar, (2005), Metodología de Gestión de Centros educativos, primera edición, editorial Ideas propias.
- www.ie.educ/business

9.- Anexos

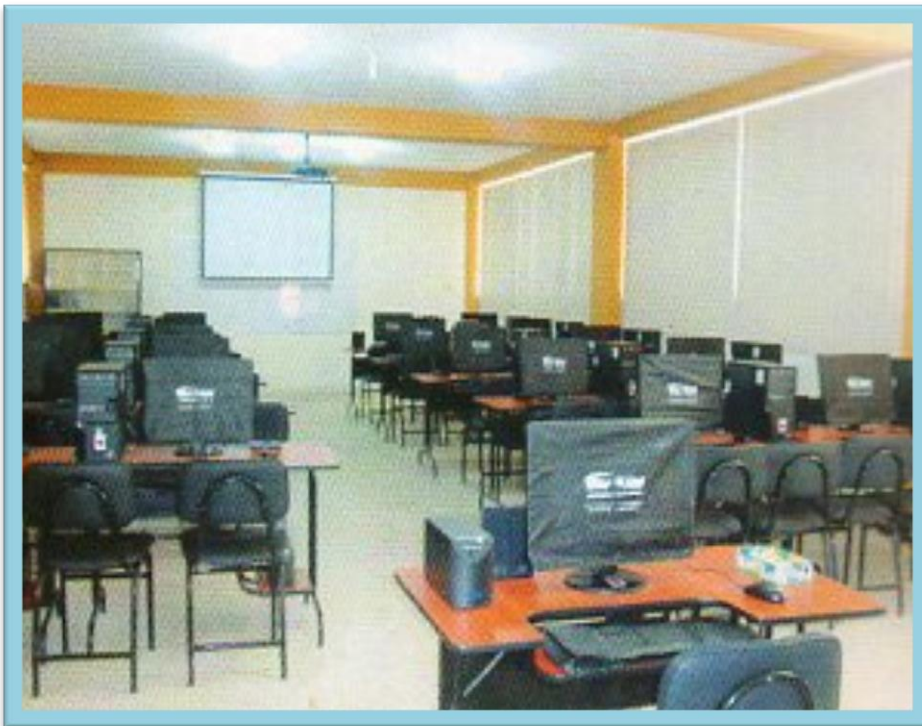


Personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional "Manta" de la ciudad de Manta

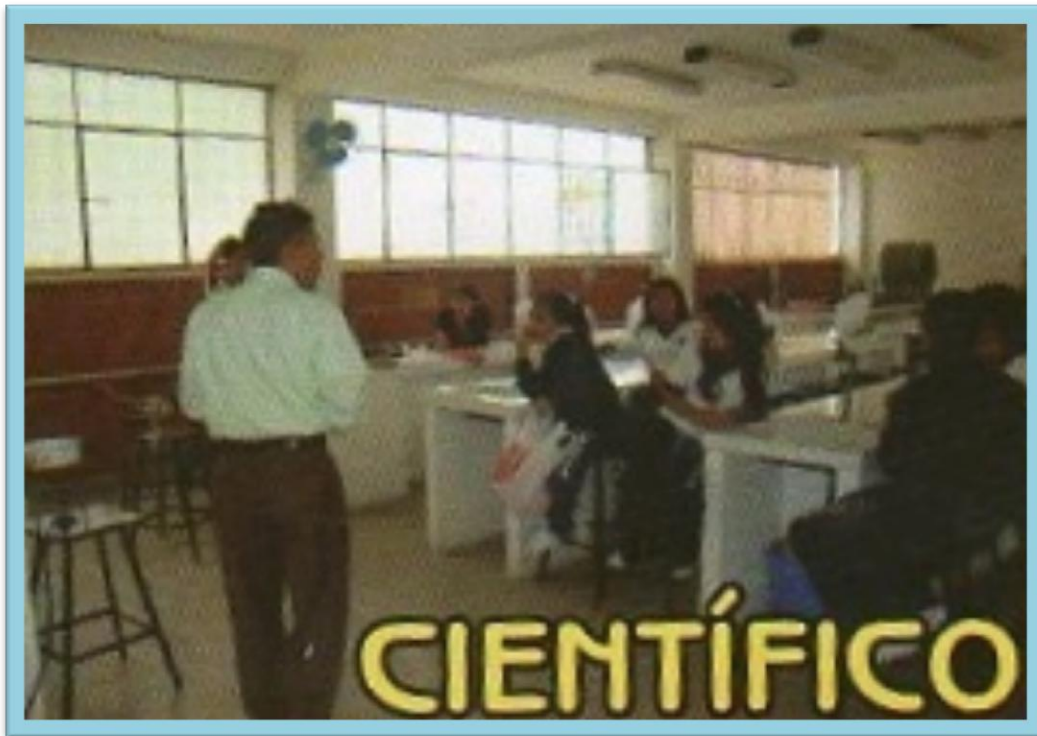


Moderno Salón – Auditorio

Aulas pedagógicas y modernas



Laboratorio de Computación



Laboratorio de Física



Bloque de aulas de Ciencias

ENCUESTA A DOCENTES:

Sr. Profesor:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de los parámetros establecidos. A continuación responda, SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL. Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo:

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: Cantón: Sector: Urbano: () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

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

CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.			
3. La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
11. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
12. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros			
13. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

ENCUESTA A ESTUDIANTES TERCEROS DE BACHILLERATO

Estudiante:

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO en que actualmente se encuentra.

El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL/CLIMA ESCOLAR que existe en el establecimiento.

Le pedimos que **LEA ATENTAMENTE** cada una de estas situaciones.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. Siempre
2. A veces
3. Nunca

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo:

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:

Cantón:

Sector: Urbano (X) Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

- a. Fiscal. ()
- b. Fisco misional. (X)
- c. Municipal. ()
- d. Particular laico. ()
- e. Particular religioso. ()

CUESTIONARIO

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

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

1.- ¿QUE ES LA COMUNICACIÓN PARA USTED? ¿EN QUE SE DIFERENCIA DE LA INFORMACION?

2.- ¿EL CENTRO EDUCATIVO, CUENTA CON UN MANUAL O REGLAMENTO QUE CONTEMPLE EL COMO, CUANDO Y QUIEN DEBE REALIZAR LAS TAREAS DE LIDERAZGO?

3.- ¿COMO ACTUARIA FRENTE A UN CONFLICTO ENTRE LA DIRECCION DE SU CENTRO Y EL PROFESORADO?

4.- ¿CUALES DEBEN SER LAS CARACTERISTICAS DE UN LIDER EDUCATIVO?

5.- ¿CUAL ES EL TIPO DE LIDERAZGO QUE PREDOMINA EN LA DIRECCION, DOCENCIA Y ALUMNADO?

6.- ¿CUALES SON LOS VALORES INTITUCIONALES QUE BUSCA DESARROLLAR EL CENTRO EDUCATIVO?

7.- ¿CUALES SON LOS VALORES QUE PREDOMINAN EN LOS PROFESORES Y ALUMNOS?

8.- ¿EN EL CASO DE EXISTIR ANTIVALORES?¿ ¿Cuáles SON?

GRACIAS POR SU COLABORACION