



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

**TEMA: “GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORES EN
EL COLEGIO NACIONAL TAYUZA, DURANTE EL
AÑO LECTIVO 2010-2011”**

*Tesis de Grado previa a la obtención del Título de
Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo*

AUTORA:

FLORA BEATRIZ CAPA ORTIZ

DIRECTORA DE TESIS:

Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2012



CERTIFICACIÓN

Loja, 2 de Febrero del 2012

Mgs.

Gloria Noemí Jumbo Salinas

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

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

Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas

DIRECTORA DE TESIS



AUTORÍA

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

Flora Beatriz Capa Ortiz

Cl. 110231576-7

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Yo Flora Beatriz Capa Ortiz, 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 2 de febrero de 2012



AGRADECIMIENTO

Con el presente trabajo dejo constancia de mi reconocimiento y gratitud a las Autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja Modalidad Abierta a Distancia, y de manera especial a la Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas tutora de mi tesis de grado, quien con entereza y sabiduría supo guiarme en la elaboración del presente documento académico.

Al Mgs. Lenin Castillo rector del Colegio Nacional Tayuza, a los directivos, jefes de área, al personal docente, a los padres de familia, y a los señores estudiantes, por concederme la información brindada, para la realización del trabajo investigativo, vaya para todos ustedes mi profundo y sincero agradecimiento.

Flora Beatriz Capa Ortiz



DEDICATORIA

El presente trabajo va dirigido con gratitud para: mi esposo, hijas/os, maestros y amigos que me brindaron su apoyo, valor, amor, y colaboración en todo momento para cumplir con mi objetivo propuesto.

Beatriz.



COLEGIO NACIONAL TAYUZA

Tayuza- Santiago- Morona Santiago

A petición formal de la parte interesada, al suscrito Mgs. Lenin Napoleón Castillo Peñafiel.

CERTIFICADO:

Que la pasante Flora Beatriz Capa Ortiz alumna de la Universidad Técnica Particular de Loja con cedula N^a- 110231576-7 ha culminado satisfactoriamente el trabajo de investigación de mejoramiento educativo con el tema: “Gestión del Liderazgo y Valores en el Colegio Nacional Tayuza, durante el año lectivo 2010-2011”, y diseño de una propuesta curricular de “Vivencia en valores Ético-Morales para los padres y madres de familia del Colegio Nacional Tayuza para promover el desarrollo de técnicas y estrategias de participación con la institución, así como también el seguimiento académico para mejorar el aprovechamiento del estudiante. Es todo cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso del presente en los trámites que exige la Universidad. Técnica Particular de Loja.

Atentamente:

Mgs. Lenin Napoleón Castillo Peñafiel

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL TAYUZA.

INDICE

CONTENIDO	PÀG.
PORTADA-----	I
CERTIFICACIÒN-----	II
ACTA DE SECIÒN -----	III
AUTORÍA-----	IV
DEDICATORIA-----	V
AGRADECIMIENTO-----	VI
CERTIFICADO INSTITUCIONAL-----	VII
INDICE DE CONTENIDOS-----	VIII
RESUMEN-----	IX
1. INTRODUCCIÒN-----	1
2. MARCO TEÒRICO-----	4
2.1 La gestión Educativa-----	4
21.1 Concepto-----	4
2.1.2.Importancia-----	5
2.1.3.Objetivos de Gestión-----	7
2.2 Liderazgo Educativo-----	8
2.2.1. Concepto-----	9
2.2.2. Importancia del liderazgo -----	9
2.2.3. Tipos-----	10
2.2.4. Características-----	12
2.2.5. Funciones del liderazgo -----	15
2.2.6 Liderazgo y Poder -----	17
2.3 Diferencias entre directivo y líder-----	20
2.3.1 El directivo -----	20
2.4 Los valores y la educación-----	26
3. METODOLOGÍA-----	35
3.1 Participantes-----	35
3.2 Materiales e instrumentos-----	46
3.3 Método y procedimiento-----	49
4. RESULTADOS -----	54

4.1. DIAGNÓSTICO -----	54
4.1.1. Instrumentos de gestión educativa -----	54
4.1.1.1. Manual de Organización-----	54
4.1.1.2. Código de Ética-----	55
4.1.1.3. El plan estratégico-----	55
4.1.1.4. El plan operativo anual (POA)-----	56
4.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)-----	58
4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones-----	59
4.1.2. La estructura organizativa del Colegio Nacional Tayuza	
4.1.2.1. Misión y Visión-----	63
4.1.2.2. El Organigrama-----	65
4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos-----	66
4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores----	70
4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores---	70
4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores-	71
4.1.2.7. Dimensión administrativa y financiera y valores-	71
4.1.2.8. Dimensión comunitaria y valores-----	72
4.1.3. Análisis FODA -----	73
4.1.3.1. Fortalezas y debilidades-----	73
4.1.3.2. Oportunidades y amenazas-----	73
4.1.3.3. Matriz FODA-----	74
4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS ----	77
4.2.1. De los directivos-----	77
4.2.2. De los profesores-----	93
4.2.3 De los estudiantes-----	96
4.2.4. De los Padres de Familia.-----	98
5. DISCUSIÓN -----	105
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES -----	112
7. PROPUESTA DE MEJORA -----	113
8. ANEXOS -----	119
9. BIBLIOGRAFÍA -----	122



INDICE DE TABLAS Y CUADROS

TABLA 1 Personal Docente y Contrato-----	37
TABLA 2 Personal docente por edades-----	38
TABLA 3 Personal docente por años de servicio-----	49
TABLA 4 Personal docente por títulos académicos -----	40
TABLA 5 Personal Directivo y Jefes de Área-----	41
TABLA 5.1 Personal Administrativo y Servicio-----	41
ESTADÍSTICA TOTAL DE ALUMNOS-----	43
ALUMNOS POR SEXO CICLO BÁSICO Y BACHILLERATO	444
MUESTRA DE LOS PADRES DE FAMILIA-----	45
ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL-----	65
DIAGNÓSTICO EN BASE A LA MATRIZ-----	74
TABLA 6 Forma de organización de equipos de trabajo-----	78
TABLA 7 Aspectos para medir el tamaño de la Institución----	79
TABLA 8 Tareas de los miembros de la Institución-----	80
TABLA 9 Clima de Respeto y Toma de Decisiones-----	81
TABLA 10 Decisiones para resolver conflictos-----	82
TABLA 11 Administración y Liderazgo -----	83
TABLA 12 Habilidades del Liderazgo-----	85
TABLA 13 Mejorar el Desempeño y Progreso-----	86
TABLA14 Organismos que integran la Institución-----	87
TABLA 15 Actividades del Equipo Educativo-----	88
TABLA 16 Los Departamentos Didácticos-----	89
TABLA 17 Gestión Pedagógica-----	91
TABLA 18 Material de Planificación Educativa-----	92
TABLA 19 Resultados de las Encuestas a Docentes-----	93
TABLA 20 Resultados de las Encuestas a Estudiantes-----	96
TABLA 21 Resultados de las Encuestas a Padres de Familia---	98
TABLA 22 Ambiente familiar-----	99
TABLA 23 Estudios Realizados-----	100
TABLA 24 Nivel de Rendimiento-----	101
TABLA 25 Relación con el centro Educativo.-----	102
TABLA 26 Bienestar Estudiantil-----	103
MATRIZ DE PROBLEMÁTICA-----	104

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión, Liderazgo y Valores en el Colegio Nacional Tayuza y diseño de una propuesta curricular “Vivencia de valores Ético-Morales con los padres y madres de familia o representantes del colegio surge de un análisis crítico y reflexivo al procesar los datos obtenidos de las encuestas y entrevistas realizadas a los directivos, jefes de área, docentes, estudiantes y padres de familia. El desarrollo del trabajo investigativo se dio en base al esquema del texto guía Proyecto de Grado II, utilizando para ello una metodología descriptiva, sintética y analítica que me permitió conocer las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que se da en establecimiento educativo.

Al aplicar las encuestas a los participantes tuve apoyo, información oportuna sinceridad en las respuestas, conocimiento en la capacidad de gestión, trabajo en equipo, colaboración del personal docente, docente y directivo, lo que no sucedió con los resultados de las encuestas a padres de familia, debido a que existe la impuntualidad en asistir a los eventos programados por los directivos institucionales, así como también el desinterés y despreocupación en el control de las actividades escolares de su representado.

El análisis de los instrumentos curriculares existentes en el colegio me permitieron conocer y determinar el rol de Líder, la capacidad de Gestión el poder de Liderazgo que existe en la Familia Educativa, esto me ha motivado mucho para seguir trabajando con mayor responsabilidad, deseo de superación, con el único objetivo de transmitir a los educando conocimientos actualizados para que su proceso enseñanza aprendizaje sea de calidad y calidez, y que nuestros jóvenes Bachilleres continúen con los estudios superiores, tengan una profesión, para que en días posteriores puedan desempeñar algún trabajo público, y contribuir al mejoramiento de nuestra sociedad de Tayuza.

Esta investigación realizada servirá a mis compañeros para que nos autoevalúenos y podamos seguir trabajando en bien institucional conociendo los logros, necesidades y dificultades que tiene el colegio Nacional Tayuza.



INTRODUCCIÓN

El Proyecto de Grado II sobre Gestión, Liderazgo y Valores, se centra en el resultado de la información obtenida en los participantes mediante la aplicación de entrevistas y encuestas a 2 Directivos 4 jefes de área, 20 maestros, 20 estudiantes, y 15 padres de familia, esta investigación educativa es importante porque me permitió conocer la Gestión, Liderazgo y práctica de valores que realizamos la familia Educativa para lograr objetivos, metas, fines claros, cumplir con la Misión, Visión institucional que se proyecta en la Institución Educativa.

Al ser nuestra Institución Fiscal al servicio de la población de Tayuza y sus comunidades aledañas busca el mejoramiento, preparación académica, brindar aprendizaje significativo a los adolescentes, proyectarles una Misión en busca de la verdad, formarles a través de la ciencia para que sirvan a la sociedad, y respondan a los desafíos y exigencias que la vida les presenta,. El desarrollo de este trabajo investigativo implementado en el Colegio Nacional Tayuza en el cual formo parte, es importante, bueno, útil, educativo porque estoy consciente y corresponsable del proceso educativo para poder enfrentar a una sociedad cambiante, los temas actuales como Gestión Liderazgo y Valores como temática de la investigación propuesto por la prestigiosa Universidad Técnica Particular de Loja en su modalidad de Estudios a Distancia es aplicable en los centros educativos. Hablar de Liderazgo es hablar de calidad y calidez, por lo que toda planificación y gestión se guía en un responsable como en nuestro establecimiento son los Directivos con el apoyo de los demás integrantes de la Familia Educativa.

No fue difícil acceder a los instrumentos curriculares para su análisis, debido a la buena relación de trabajo que existe entre todos, por ende aseguro el cumplimiento, Gestión, Liderazgo y práctica de valores que se da en nuestro colegio Nacional Tayuza, con el objetivo de lograr metas, proyectos mejoramiento. La Gestión y Liderazgo de la institución como política de mejoramiento a la calidad de la educación permite desarrollar investigaciones con libertad administrativa, y participar en los programas y planes de desarrollo institucional acorde a la realidad situacional.

Al ejecutar este Proyecto investigativo en el interior del colegio Nacional Tayuza puedo sostener los siguientes objetivos.

- Relacionar las diferentes conceptualizaciones encontradas en las citas bibliográficas con las que se dan en la institución.
- Obtener un Diagnostico claro de lo que sucede en el interior del Colegio acerca de Liderazgo, Gestión y valores.
- Conocer el clima de trabajo existente entre toda la familia Educativa
- Analizar cada uno de los instrumentos curriculares como material de apoyo y reglamentario.

Las actividades desarrolladas para la elaboración del informe fueron resueltas de la mejor manera, que los Directivos , Docentes, Estudiantes y padres de Familia colaboran con la información de manera voluntaria y oportuna, así como también la apertura del señor rector del Colegio todos ellos demostraron cumplimiento confiabilidad en la información solicitada, Todo este proceso de trabajo me permite obtener muchos beneficios como parte del Directivo y docente del Colegio como la obtención de un nuevo título académico, conocimiento de los logros alcanzados como también debilidades encontradas en el proceso educativo, en especial en las encuestas aplicadas a los padres de familia.

De acuerdo a las nuevas exigencias de la sociedad moderna este temática de Gerencia y Liderazgo Educativo y la propuesta de mejorar dirigida a los padres, madres o representantes de los alumnos cumple con estrategias abiertas al cambio, al desarrollo y por qué no afirmar a la obtención de un buen Liderazgo. Según los resultados de las encuestas a los docentes se mantiene un buen liderazgo dentro y fuera de las aulas escolares, su actitud se encamina a mejorar el proceso enseñanza aprendizaje, al cultivo de valores a formar líderes competentes, buenos bachilleres, alumnos con conocimientos significativos, deseoso de aprender todos los días algo nuevo e interesante para ser útiles a la sociedad moderna. Algunos padres de familia están preocupados por el aprendizaje de sus hijos e hijas, Y otros que demuestran una irresponsabilidad y desinterés absoluto en ayudar a mejorar el Aprendizaje a su hijo/a sin embargo no asisten a las reuniones, no se integran con los demás miembros de la familia educativa.

La propuesta planteada “Vivencia de valores ético- morales a los padres de familia” del Colegio durante una semana será de mucha utilidad, para sus hijos porque en ella se analizaran temas relevantes como respeto, responsabilidad, autoestima comunicación entre otros espero tener la acogida en su totalidad, porque se enviara las convocatorias por escrito con los alumnos, dando a conocer la temática a desarrollarse en los días del taller de capacitación, con el único fin de llegar a los padres que no se debe dejar únicamente la responsabilidad a los profesores sino deben ser parte activa en el proceso enseñanza aprendizaje. Ya que es un gran error de no asistir a las reuniones o al llamado que hacemos los Directivos o docentes para informar ciertas Fortalezas en su aprovechamiento como debilidades en su disciplina.

La responsabilidad y el respeto son valores morales, quizá los mas importantes, según la edad de los estudiantes, por ello hace falta recordárselos a los padres de familia o representantes de sus hijos/as para que traten de corregir a tiempo esta dificultad de inasistencia al establecimiento cuando se requiera su presencia.

Me siento agradecido con la prestigiosa Universidad Técnica Particular de Loja por la oportunidad brindada de poder realizar el trabajo investigativo en la institución en donde trabajo, y así mismo espero que mis compañeros que aun les falta de concluir sus estudios universitarios lo realicen lo mas pronto posible, para todos trabajar con un mismo perfil y poder brindar una educación de calidad a los jóvenes que se educan en el Colegio Nacional Tayuza.

Durante la etapa de estudio aprendí mucho, conocí asignaturas nuevas que en la actualidad me están sirviendo, compartí experiencias con los compañeros sobre la importancia de saber Gestionar, Liderar ante el organismo competente.

Además hago una cordial invitación a la familia educativa y a la comunidad para que lean y evalúen la investigación realizada sobre el tema de Gestión Liderazgo y Valores que consta en el Marco Teórico, y sobre todo la propuesta implementada como estrategia de mejoramiento para los padres de familia, que es la dificultad que he resaltado en el procesamiento de la información

2. MARCO TEÓRICO

2.1. La Gestión Educativa

2.1.1. Conceptos

“Habilidad de articular a todos los actores institucionales para realizar procesos de transformación que tienen como finalidad mejorar, fortalecer y desarrollar capacidades para lograr objetivos.”¹(Pérez, 1998: 147)

“La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de, los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayudan a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquecen los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.”²

(García, 1997, pág. 331)

La gestión se puede definir como “un modelo administrativo participativo e integral, que aplicado a las instituciones tienen como finalidad su transformación, a través de la construcción de proyectos institucionales, es decir de innovación”.³

(Observatorio, número 68. México, agosto de 2003)

La gestión requiere siempre “un responsable y para que esta gestión sea adecuada, el responsable ha de tener la capacidad de liderazgo el cual debe estar vinculado con el que hacer diario de la escuela o colegio que es el de formar alumnos”⁴

(<http://www.educacióninicial.com/ei1995/AP>)

Las definiciones expuestas sobre gestión están enfocadas en el proceso administrativo, participativo que se realiza en las instituciones educativas, para tratar de enriquecer el proceso pedagógico, que tienen como finalidad fortalecer, enriquecer las necesidades que se presentan, todo esto se logra con una buena gestión de todos los miembros de la familia educativa, realizando funciones para

lograr un cambio en las instituciones mediante acciones previamente analizadas y una vez efectuadas estas acciones o estrategias, la gestión desarrolla la habilidad para involucrar a los agentes educativos y optimizar labores teniendo como objetivo cumplir las metas institucionales, un gestor desarrollara habilidades como liderazgo, la comunicación, el entusiasmo, el trabajo en equipo entre otros.

La gestión en el Colegio Nacional Tayuza se realiza a través de los organismos conformados dentro de la institución; es así como por ejemplo para poder conseguir algún mejoramiento, lo primero es elaborar un proyecto o plan de mejoramiento que es aprobado por el Honorable Consejo Directivo, a su vez socializado por la Junta General de Profesores, y presentado a la Supervisión Educativa UTE N°2 para su aceptación, luego al Gobierno Parroquial de Tayuza, y al Gobierno del Cantón Santiago, estas gestiones realiza el directivo que esta a cargo de la institución con el fin de conseguir los propósitos, metas, logros u objetivos planificados. Es importante enfatizar que de una buena gestión de la familia educativase obtienen excelentes resultados, logros, metas y objetivos que contribuyen al mejoramiento y crecimiento en todos los ámbitos del contexto educativo.

2.1.2. IMPORTANCIA

Saber gestionar es saber enfrentar y llegar a los distintos lugares en busca de logros y metas que hacen falta a nuestro Colegio. El directivo es el eje principal para liderar en comisiones, participaciones, eventos y otras actividades que ayuden al mejoramiento académico, disciplinario, y otros ámbitos, también los docentes debemos incluirnos a estas gestiones, porque hoy en día nada viene por si solo, sino debe estar presente la gestión, siempre hay que estar atentos a lo que esta por hacer, por ello el líder gestor del Colegio es el Rector, e ahí la importancia de conocer como llegar a las diferentes instituciones gubernamentales y no gubernamentales encargadas de las actividades en bien de las instituciones educativas, que importante es gestionar con miras a un futuro emprendedor e innovador.

Los principios que orientan la gestión educativa pueden ser múltiples y variados, pero dentro de un criterio de modernidad deben centrarse en el educando, por ser la razón esencial del proceso educativo. Y los más relevantes son los siguientes.

- Vivir una nueva cultura educativa
- Participación coherente con los objetivos institucionales
- Coherencia entre los principios pedagógicos y principios de gestión
- Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y /o especialización
- Coordinación fluida
- Comunicación clara y permanente entre los miembros de la comunidad educativa
- Control y evaluación constante para un mejoramiento continuo
- Moralización y motivación

Los principios no solo deben ser enunciados. Deben adoptarse colectivamente. La estructura organizativa de la institución a través de sus organigramas, reglamento interno y manual debe mantener ese espíritu para formar alumnos dentro de una cultura de participación.

El PEI es el instrumento de gestión para los directivos y profesores, en el consta la planeación, organización, ejecución control, y funciones mediante las cinco funciones básicas.

- a). Planificar
- b). Organizar
- c). Coordinar
- d). Dirigir
- e). Controlar y evaluar.

La Gestión se entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que

cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno.

Las dimensiones de gestión educativa influyen mucho en este trabajo investigativo, debido a que existe una relación directa en la distribución de la investigación para el cumplimiento del esquema modelo, esto me permite visualizar de una mejor manera como y cuando se debe vincular el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación y la gestión, en el campo educativo.

(<https://www.blogger.com/comment.g>) (Etiquetas diferentes definiciones sobre gestión 2007)

2.1.3 OBJETIVOS TENTATIVOS DE GESTIÓN:

Cultura laboral e interacción social

- Definir la interacción social en la institución.
- Conocer las percepciones de los agentes educativos.
- Describir las formas de trabajo en equipo.
- Identificar e interpretar los roles de los agentes educativos.
- Estudiar y describir las formas de comunicación. Investigar la dinámica en que se conforman los acuerdos.

Gestión educativa y su impacto

- Indagar sobre la información que los agentes educativos tienen sobre la gestión.
- Describir las actividades de gestión que la escuela realiza.
- Analizar áreas de oportunidad y necesidades de la gestión educativa
- Conocer la manera de delegar las tareas en la institución educativa.
- Conocer la misión y visión de la institución así como compararla con su realidad.
- Mantener liderazgo y poder de Gestión en cada una de las actividades realizadas en la institución.
-

- ([https:// www.blogger.com/comment.g](https://www.blogger.com/comment.g), [http:// gestión educativa organizacional
blogspot.com/](http://gestión_educativa_organizacional.blogspot.com/).[Página principal](#))

2.2. LIDERAZGO EDUCACIONAL

2.2.1 Origen del Liderazgo

En todo grupo existe un espacio para ejercer el liderazgo, un grupo o cualquier reunión de personas que se congregan con frecuencia, porque tienen intereses y fines comunes, actitudes, valores, sentimientos, creencias y tradiciones relativamente similares. Consiste en un cierto número de individuos a lo que se puede considerar como una unidad colectiva. Todo grupo existe por alguna razón. Podría decirse que hay dos principios fundamentales que unen a las personas. El primero es el deseo del compañerismo y de asociarse con los demás, sin los cuales el individuo no podría desarrollar adecuadamente su personalidad. En la mayoría de los casos el solitario no es una persona sana. Uno de los mayores objetivos del hombre es estimular a sus semejantes a reunirse para poder así enfrentar el medio ambiente y lograr su plena realización. El segundo objetivo es la necesidad de adquirir una posición social, lucha que fortalece a las personas y brinda satisfacciones. Cada grupo proporciona posibilidades de cambio y variación. El grupo es la unidad básica que proporciona la oportunidad de ejercer el liderazgo, esta se da cuando dos o ms personas establecen relación de tipo interpersonal. El liderazgo ha formado parte de la psicología social desde sus inicios, aunque en las últimas décadas ha pasado también a ser un objeto de interés de la psicología organizacional.

2.2.2. CONCEPTOS

“Liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en un colectivo de personas, haciendo que este colectivo trabaje con entusiasmo en el logro de objetivos comunes”¹(Wikipedia, la enciclopedia libre)

“El liderazgo ayuda a definir la posición de líder y permiten que transcurra el proceso de liderazgo, si no hubiera a quien mandar las cualidades del liderazgo serían irrelevantes”² (Adair - Hill 1990)

“El liderazgo es esencialmente la capacidad de conformar las actitudes y el comportamiento de otros, tratándose de situaciones formales e informales.”³

“El liderazgo es el ejercicio de poder sobre una persona o grupo, hacia el logro de objetivos organizacionales, en un proceso y dentro de un marco situacional y cambio”⁴. (Potter, Bogotá 1999 p.23)

Cada una de las definiciones está dirigida a una buena gestión con capacidad de lograr conseguir el objetivo deseado, el liderazgo es un tema de interés profesional que ejerce el ser humano basado en una serie de supuestos que debe cumplir con el ejercicio de su poder, cada definición relaciona el liderazgo como el predominio del individualismo sobre el colectivismo, es decir las responsabilidades que pesan sobre quien está al frente de un grupo, empresa o institución. Situacional y cambio. Sin embargo todavía se conoce que en muchos centros educativos no existe el Liderazgo, debido a la falta de actitud y poder.

2.2.3. IMPORTANCIA DE LIDERAZGO

El Liderazgo es muy importante debido especialmente a la función que desempeña, el directivo en la institución como responsable de todo un conglomerado humano y material.

- Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir.
- Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
- Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
- Para lograr el engrandecimiento de cada una de las instituciones u organizaciones.

Muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico. El Liderazgo en cada una de las instituciones educativas cumple un papel muy importante, porque de ello depende el prestigio y el poder de desarrollo en beneficio de la comunidad en general.

(<http://www.canog.com/la/liderazgo.htm>)

2.2.4 TIPOS DEL LIDERAZGO

El Liderazgo y la autoridad correspondiente tienen la tarea del líder de lograr las metas de trabajo, existen estilos básicos que son.

a). Líder autócrata.-Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva, y controla el subalterno. La decisión y la guía se centralizan en el líder. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

b). Líder participativo o emprendedor.- Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que le incumben.

c). Líder liberal o de rienda suelta.-Este estilo de Liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones puede decir a sus seguidores. "aquí hay un trabajo que hacer, sin importar como lo hagan, con tal que se haga bien, el líder espera que sus subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control.

d). Líder proactivo.- este tipo de Liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.

e). Líder audaz.- Este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.

Estos estilos de liderazgo se dan con mucha frecuencia en las instituciones educativas, cada uno nos dan las pautas a seguir para un buen desempeño de las actividades encomendadas, lo único que hace falta cultivar y practicar. Siempre hay que basarnos en algo, en caso contrario no podremos liderar como es debido, para cualquier ámbito es bueno conocer el motivo causa o razón para su realización del hecho.

El líder participativo se considera como el mejor estilo de liderazgo porque en él se da la oportunidad de que todos participen aportando con ideas, criterios, para luego analizar y tomar decisiones colectivas favorables para la institución.

El líder de rienda suelta, no es favorable que se dé en ninguna institución, porque esta conlleva a la toma de malas decisiones, especialmente en el campo educativo, por ende es interesante que todos trabajemos en equipo, respetando las opiniones de los demás, para poder conseguir nuestros propósitos de mejora institucional.

En desarrollo organizacional, existen pocos tipos de liderazgo. El Liderazgo es uno y, como los líderes son personas (individuos con características personales definidas). Las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder.

“Líder tradicional”.- Es aquel que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones.

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

Líder carismático”- Es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.

[www.canog.com/L pa/ liderazgo. him](http://www.canog.com/Lpa/ liderazgo. him)

Sallenave, Jean- Paul. La Gerencia Integral- No temas a la competencia tomada a la incompetencia

2.2.5. CARACTERISTICAS

Según la formalidad en su elección

- ✚ Liderazgo formal preestablecido por la organización
- ✚ Liderazgo informal: emergente en el grupo

Según la relación entre el líder y sus seguidores

- ✚ Liderazgo dictador.- fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás.

- ✚ **Liderazgo autocrático.-** El líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca el trabajo y la organización del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: El líder al subordinado.

- ✚ **Liderazgo democrático.-** El líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, gradeciendo las opiniones de los seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.

- ✚ **Liderazgo paternalista.-** Tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen mas y mejor, incentivándolas, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.

- ✚ **Liderazgo liberal.-** El líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el poyo del líder solo si los solicitan.

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados

- ✚ **Liderazgo Transaccional.-** Los miembros del grupo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados validos para el grupo.

- ✚ **Liderazgo Transformacional.-** El líder tiene l capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los seguidores, las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa

con capacidad de ilusionar y convencer a los seguidores, y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.

- ✚ **Liderazgo autentico.-** Es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a si mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás.

- ✚ **Liderazgo lateral.-** Se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización, o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización.

- ✚ **Liderazgo en el trabajo.-** en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección por un lado, la aptitud y, por la actitud, el primer se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos.

- ✚ **Liderazgo institucional.-** Cuando el líder es quien ejerce la función de encomendada, y tras de él están algunos subalternos que cumplen ciertas disposiciones, como en el caso de las instituciones educativas, la máxima autoridad o líder es el Rector
(Bennis. (1995) "Lideres las cuatro claves del liderazgo eficaz" norma Colombia.)+

De toda esta tipología de liderazgo cada uno cumple su rol específico, en nosotros esta la capacidad de liderazgo en nuestros trabajos, en especial en el colegio Nacional Tayuza ser maestro es una cualidad muy creativa, ingeniosa y con responsabilidad profesional, pero ahí se ve el poder de decisión, participación y trabajo, la excelencia del aprendizaje de los alumnos, el maestro debe aprender y enseñar a liderar.

El liderazgo es un papel importante en nuestro medio institucional, por que de ahí salen los líderes auténticos que ejercen la excelencia en todos los ámbitos de trabajo para enfrentar a la sociedad a la cual nos debemos.

Cabe recalcar que el ser humano en la vida diaria se maneja con liderazgo para ejercer su poder. Se ve claramente que los grupos políticos, religiosos, u otros tienen al frente líderes que se encargan de concientizar los planes de trabajo, elaborar proyectos, ver el futuro, en beneficio o en contra de la comunidad en general.

2.2.6. FUNCIONES DEL LIDERAZGO

Según Adair (1990) las funciones de liderazgo son.

a). Planeación.- Comprende

- Definir la tarea, objetivo o meta del grupo.
- Elaborar un plan realizable (dentro de una estructura adecuada para la toma de decisiones) Ejemplo buscar toda la información disponible sobre la tarea a realizar.

b). Inicio.- Comprende.

- Explicar las razones acerca de la necesidad de las metas y los planes
- Asignar tareas a los miembros del grupo
- Establecer los estándares del grupo

c). Control.- Comprende.

- Determinar y controlar el tiempo que demanda una tarea
- Asegurar que todas las acciones se encaminen en dirección de los objetivos
- Moderar en las discusiones entre los miembros del grupo
- Estimular al grupo hacia la acción y dedicación.

d). Respaldo.- Comprende

- Alentar al grupo y a cada uno de los miembros

- Orientar al grupo a los miembros
- Crear un espíritu de equipo
- Disminuir tensiones por medio del buen humor. Recopilar diferencias y motivar el consenso

e). Informes.- Comprende

- Proporcionar nueva información al grupo
- Recibir información del grupo
- Resumir sugerencias e ideas coherentemente.

f). Evaluación.- Comprende

- Poner a prueba las consecuencias de una solución o propuesta
- Evaluar la actuación del grupo
- Ayudar al grupo a evaluar su proceso actuación en comparación con las normas establecidas.

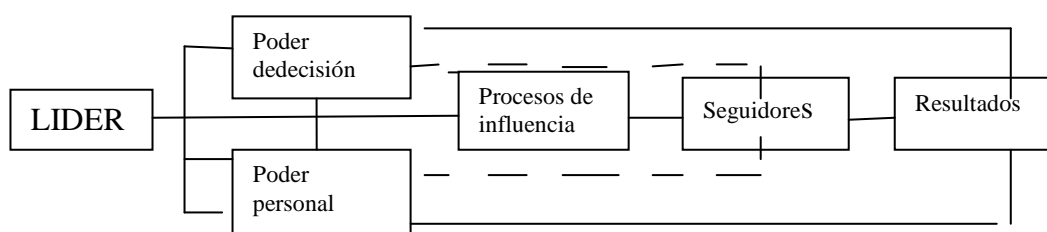
De las funciones del Liderazgo se recalca lo siguiente. Que existe mucha razón en seleccionar funciones especificadas a cada uno de los implicados en una institución educativa. Pues el liderazgo es uno de los temas de interés mas antiguos en la historia de la humanidad, desde ese entonces sigue predominando es la humanidad, especialmente donde existen grupos o equipos de cualquier aspecto. Esto hace que las organizaciones especialmente las instituciones educativas el liderazgo sea notado mediante la gestión que realizan quienes están al frente de la institución educativa.

El Liderazgo ha generado algunas definiciones, reflexiones de los que y debe ser este proceso desde su existencia han aparecido muchos enfoques como, liderazgo como jefe de los procesos grupales, como producto de la personalidad del líder y sus efectos sobre los seguidores, como arte de inducir sumisión, como ejercicio de influencia, o acto de conducta, entre otros. El Liderazgo es una influencia de ejercer un poder sobre algo.

2.2.7. LIDERAZGO Y PODER

El liderazgo está relacionado con el ejercicio del poder según (Jesuino, 1996) este autor propone un modelo en el que se integran los conceptos de liderazgo, poder e influencia. Un proceso de influencia se define como la acción de un agente (la fuente: el líder), dirigida a producir algún cambio en las creencias, actitudes, valores, conductas de otro agente (el objetivo: el seguidor o seguidores). Los resultados de la acción de influencia es la arte de la psicología social, como influencia social.

(Rodríguez, Madrid 2003- 2004.)



Mapa integrado de los procesos de liderazgo (Jesuino, 1996)

En el nivel inferior de la figura (relativo al poder personal) tienen que ver con el liderazgo emergente en grupos de tarea no jerarquizados formalmente. En estas situaciones, los líderes hacen los grupos y simultáneamente son hechos por los grupos.

En la parte superior de la figura se centra en el poder de posición, el lugar que ocupan en la jerarquía los líderes designados formalmente. Los procesos de influencia están moderados por el poder de decisión, y los seguidores son designados como subordinados, la conducta de influencia es ahora una consecuencia del poder, y no un antecedente como en el caso anterior.

Finalmente el modelo incluye un vínculo entre el poder de posición y el poder personal, de tal manera que ambos pueden reforzarse entre sí. El poder legítimo ocupa un lugar limítrofe entre ambos. En la medida en que alguien surge como líder dentro del grupo, y este le otorga poder (personal).

Esto también se da en las instituciones educativas, porque el poder de decisión realizamos los directivos, para luego informar a los subalternos, los maestros, pero por supuesto que el directivo lo planifica lo ejecuta siempre y cuando exista el acuerdo del Concejo Directivo, todo esto se da como lo explica el grafico del autor Genuino, primero le otorga poder personal para ejercer proceso de influencia e informar a sus seguidores con miras a obtener los resultados.

2.2.8. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL LIDERAZGO

2.2.8.1. Liderazgo en las organizaciones

El liderazgo juega un papel esencial en el funcionamiento de las organizaciones y en de los diferentes grupos, equipos o unidades funcionales que las componen. Como consecuencia de ello y debido también a la mayor facilidad de identificar y controlar las variables situacionales, gran parte de la investigación se lleva a cabo en este contexto. De hecho la mayoría de las teorías encuentra en las organizaciones su marco de referencia.

Las cuestiones que acaparan un mayor interés en este ámbito y que debería tenerse en cuenta tanto para el desarrollo teórico como para la aplicación práctica, son las siguientes.

- ✚ Distinción entre dirección y liderazgo
- ✚ Nivel jerárquico
- ✚ Liderazgo estratégico
- ✚ Supervisión Sustitutos de liderazgo
- ✚ Liderazgo nuevas tecnologías
- ✚ Entorno organizacional

2.2.8.2 Liderazgo y ejercicio profesional

Al igual que en ámbito organizacional, las potenciales aplicaciones del liderazgo en el ejercicio de múltiples profesiones son incontables, de tal forma que suponen un

valor añadido para aquellas personas que ya dominan los conocimientos y habilidades propias de su profesión, sirvan como ejemplo los siguientes.

- En grupos de trabajo
- En grupos terapéuticos En grupos experiencia les o de formación
- En grupos educativos
- En grupos comunitarios
- En otros grupos.

En cada una de las organizaciones o instituciones es bueno conformar grupos afines a las actividades a realizarse, en nuestro Colegio Nacional Tayuza se dan estos grupos de trabajo llamado áreas de estudio, cada uno tiene funciones específicas que cumplir, todas las actividades a desarrollarse se dan con la aprobación el presidente de la comisión pedagógico, quien conduce guía y dirige el proceso aprendizaje, con la ayuda de las áreas existentes, es ahí donde se ve el poder de dominio de trabajo existente.

2.2.8.3. Liderazgo y sociedad

El papel de liderazgo en otras esferas del ámbito no relacionadas con la pertenencia a una organización o con el ejercicio de una profesión, y su incidencia en el grupo familiar, en el grupo escolar de compañeros de clases) en los grupos de iguales (grupo de amigos o pandillas) grupos orientados al ocio y así sucesivamente.

Estos autores dan un importante aporte del liderazgo en el ámbito profesional a nivel de la sociedad. Relacionando al joven que día a día se prepara para poder desarrollar su potencialidad, y poder ejercer un trabajo meritorio que justifique su ejercicio profesional, mediante una remuneración justa que le permita la sobrevivencia, es bueno que los jóvenes de la institución aprendan a liderar los grupos para que logren y alcancen sus objetivos y una alta calidad en el resultado final.(Fipella, Yaime y Ramón Pes Puig. Liderazgo transformacional, Revista Alta dirección, N° 133 1987) (Browne, C,G y Cohn, T.S. (1958): El estudio del liderazgo, Buenos Aires: Paidos, 1969) (Gardner, J, W. (1989): el liderazgo, Buenos Aires: Grupo editor Latinoamericano, 1991)

2.3. DIFERENCIAS ENTRE DIRECTIVO Y LIDER

2.3.1. EL DIRECTIVO

“El directivo tienen el interés primordial en cumplir con los objetivos en curso, le impide pensar en lo que podría obtenerse mediante una reorganización para fomentar la colaboración de sus miembros.”¹ (Adair, México 1990)

“El directivo está dispuesto a involucrar a la gente en la planificación y la solución de los problemas hasta ciertos límites.”² (Campoverde, Lima 1993)

“Un directivo controla la información y comunica solo lo que los miembros del grupo o de su institución necesitan saber.”³ (Kotter, Bogotá 199)

2.3.1.1. El director autocrático y su influencia sobre los profesores

El director francamente autocrático es el que toma decisiones iniciales concernientes a los principales aspectos de la actividad educativa. En sus directivas explica siempre como desea que se cumpla y el mismo se encarga de evaluar, unilateralmente la forma en que han ejecutadas. Quizá emplee para alcanzar dichos objetivos (moderadamente), modales cordiales y benévolos, pero las consecuencias son las mismas. El buen pasar de los profesores depende casi por entero de que agraden a no al directivo.

El directivo rivalizan entre si para lograr sus favores. La competencia por llegar formar parte del anhelado circuito de hacer con frecuencia lo más afortunados en la realización de los actos que han sido programados.

2.3.1.2. Director democrático y su influencia sobre los profesores

En agudo contraste con el autocrático, el director democrático desea que todo el personal de la institución tome parte activa en su funcionamiento. Piensa que los

profesores son los principales agentes de la educación, y que el núcleo del programa educacional se halla en relación directa con los alumnos, por lo que le atribuye responsabilidades por el buen o mal desempeño de su labor, masbien se impone como tarea ayudarlos en todo lo que sea posible para que den lo mejor se si mismos, y el directivo piensa que esto se puede lograr si existe el apoyo mutuamente y deciden de modo cooperativo cuales con sus tareas principales, para luego llevarlas a la practica cada cual por su lado.

Los conflictos y maniobras personales para alcanzar status quedan al descubierto porque el director propicia un manejo franco y objetivo. Este tipo de control es menos eficiente que el autocrático: si se estimula deliberadamente a los profesores a establecer un contacto mas intimo entre si y a ventilar sus diferencias en debates abiertos se magnificaran, sin duda las dificultades normales de toda convivencia.

2.3.1.3 Relación profesor alumno.

Según Adair José .Liderazgo basado en acción. México. Editorial Mc. Graw- Hill 1990

El director no es en modo alguno la única persona que influye para que se estructure una determinada relación intraescolar, la personalidad del profesor es la otra de las variables fundamentales a considerar, sobre todo en su relación con sus alumnos. El profesor que posee las adecuadas cualidades humanas consigue que sus alumnos estén más motivados. A continuación sito algunas variables.

- El Profesor dictador
- El profesor paternalista
- El profesor liberal
- El profesor democrático
- El profesor solo habla no escucha

El director o Rector institucional tienen su poder frente al grupo de profesores, y demás personal para la realización de sus actividades, por lo que es menester que desde el principio se empiece a liderar con rectitud, y valentía, porque es difícil

ejercer el poder sin cualidades, pienso que seria un verdadero caos en el Colegio, No importa si el Directivo sea autócrata o demócrata cuando hay el dialogo, la comunicación y la aceptación de las opiniones ajenas si es posible llegar a obtener buenas conclusiones, pensando siempre en los beneficios de vuestros alumnos, que ellos serán los gestores del futuro del mañana.

Que importante es llegar a ser directivo cuando se tiene las cualidades de ser un buen líder, porque todo lo relacionado a las actividades serán resultados de la mejor manera. Todos estaremos conformes a las decisiones tomadas, y sobre todo habrá la acogida de los demás.

2.3.2.EL LÍDER CONCEPTOS

“Líder es una persona con capacidad, conocimiento y valores, que motiva a los grupos humanos a que se movilicen y logren sus metas u objetivos.”¹(Adair, México 1990)

“Los líderes son los pioneros por naturaleza, rompen esquemas, buscan nuevas formas de hacer las cosas, saben enfrentar los retos y son hábiles en la conducción hacia el cambio; pero, el verdadero líder es la persona que también sabe auto educarse y auto dirigirse.”²(Campoverde, Lima 1993)

“Líder persona capaz de inspirar y asociar a otros con un sueño” ³(Kotter, Bogotá 1999)

“Líder persona que conoce sus cualidades innatas, sus conocimientos, y habilidades, que plantea una situación dada las características de un grupo de seguidores determinando al suerte” ⁴(Kotter, Bogotá 1999)

2.3.2.1 Características de líder

- ❖ Saber escuchar
- ❖ Ser creativo
- ❖ Organizador y asignador de tareas
- ❖ Conductor y orientador de grupos
- ❖ Dinamizador de acciones
- ❖ Comprometido con el cambio social
- ❖ Toma decisiones acertadas
- ❖ Investiga, analiza y actúa
- ❖ Solidario, honesto, responsable y respetuoso.
- ❖ Facilitador da orientaciones generales
- ❖ Estimula la participación, hace preguntas, motiva el dialogo
- ❖ Anota los diferentes criterios
- ❖ Destaca las ideas importantes del grupo a su cargo
- ❖ Anota las conclusiones y recomendaciones
- ❖ Establece compromisos de trabajo.

2.3.2.2 Las conductas del líder

El antecedente fundamental de este enfoque se sitúa en el clásico estudio de Lewin y sus colaboradores, quien investigo los efectos de estas conductas. Las implicaciones básicas de este enfoque han seguido una línea similar, tienen que ver con la identificación de una serie de estilos posibles al igual que el liderazgo, aunque con una terminología diferente y ciertas discrepancias en alguna cuestión de fondo, la mayor parte de los trabajos plantea descripciones, similares que pueden ser encuadradas bajo cuatro estilos básicos.

a).Interés por la tarea.- El líder fomenta altos niveles de productividad, organiza y define las actividades del grupo en función de los objetivos de este. También denominado interés por la producción, centrado en la producción orientada a la tarea, centrada en la tarea, iniciación de estructura o desempeño.

b).Interés por las personas.- El líder se preocupa por las necesidades, intereses, problemas, desarrollo, etc., de los demás miembros del grupo. También denominado interés por la persona, centrado en la persona, orientada a la persona, consideración y mantenimiento.

c).Liderazgo directivo.- El líder toma todas las decisiones que afectan al funcionamiento del grupo, y espera que los miembros sigan las instrucciones. También denominado liderazgo autocrático y autoritario.

d).Liderazgo participativo.- El líder comparte con los miembros del grupo la toma de decisiones que afectan al funcionamiento de este. También denominado liderazgo democrático.Una de las principales premisas del comportamiento del líder puede ser.

1.-Componentes primarios o moleculares.- Se trata de que el líder realmente haga y dice cuando interactúa con sus seguidores, sus elementos son:

- Comunicación verbal lingüística
- Comunicación verbal paralingüística
- Comunicación no verbal.

2.- Factores estructurales.- Se refieren al modo en que los elementos primarios o moleculares se combinan para establecer secuencias de comportamiento orientado a la interacción.

3.- Enfoque general.- Los componentes empleados en una interacción y el modo en que se estructuran dependerá en parte del tipo de interacción que el líder quiera tener con los seguidores. Dos son los aspectos fundamentales a destacar. Por una parte, el grado en que el líder esta dispuesto a permitir que los seguidores influyan en la interacción y en las decisiones que se adopten. Por otra, el grado en que el líder pretenda enfatizar las diferencias de status en la relación.Se considera líder interpersonalmente hábil a aquel que.

Pueda estructurar las interacciones de un modo eficaz por medio de la adecuada combinación de los elementos anteriores, de tal forma que le facilite el logro de los objetivos.

Líder es el que pueda desarrollar un enfoque general de la interacción que sea apropiado a los objetivos en cuestión y a las probables reacciones de los seguidores, líder es que actúa de manera democrática, ejerce poder de gestión es autoridad ante los demás miembros de su grupo, es quien conduce por el camino correcto a sus seguidores, y sobre guía siempre por el camino de la verdad y la excelencia.

2.3.2.3. La interacción entre líder y los seguidores.

El Liderazgo también puede ser abordado desde el punto de vista de las interacciones que mantienen los líderes y seguidores. En conjunto las teorías que adoptan este enfoque se centran en las relaciones cara a cara, y las consideran como intercambios recíprocos en lo que ambas partes crean una transacción que permite una satisfacción mutua de objetivos y necesidades.

“Cuando los líderes son eficaces, dan algo y consiguen algo cambio. Este intercambio social, o enfoque transaccional del liderazgo, incluye un comercio de beneficios. El líder proporciona un beneficio al dirigir el grupo de forma prometedora hacia unos resultados deseables. Por tanto una persona que satisface el rol de líder es normalmente apreciada. A cambio, los miembros del grupo proporcionan líderes estatus. El líder tiene mayor influencia y prestigio. Sin embargo la influencia no va en un único sentido, como parte del intercambio (Browne.1958- 1969)

Es evidente que un buen líder en cualquier institución empresa, organización o grupo tienen responsabilidades que cumplir debido a que:

El líder es una autoridad igual que el directivo que tiene a su cargo un grupo de personas humanas con una misma visión y misión que cumplir, y el líder tiene la buena voluntad de trabajar considerando la autoridad un privilegio de servicio

inspirando confianza, el directivo sabe a ciencia cierta como se hacen las cosas en un institución educativa, y los líderes que seríamos los maestros enseñamos como hacer las cosas a nuestros semejantes, el directivo es quien enseña a los demás demostrando puntualidad, responsabilidad, respeto, amor confianza y los líderes somos quienes formamos parte del equipo de trabajo que nos han sido encomendada.

Tanto los directivos como los líderes se esfuerzan por conseguir logros individuales o colectivos con el propósito de que la institución que esta a su cargo tenga una aceptación favorable de todos los hechos desarrollados.

Dentro del campo educativo el Líder es quien satisface las múltiples necesidades de su grupo u organización, resuelve los problemas que afecta a su conglomerado social, y sobre es quien conduce a sus representados pensando siempre con buenos hábitos, costumbres, principios, valores éticos como responsabilidad, respeto y confianza en quien está al frente del problema o punto a tratarse.

2.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN

CONCEPTOS

“En términos generales, valor es la cualidad por la que un ser, una cosa o un hecho despierta mayor o menor aprecio, admiración o estima. Es decir, un valor nos indica la importancia, significación o eficacia de algo.”¹(Frazziosi, Códigos de ética del servicio Buenos Aires pág. 224)

“Los valores éticos o morales son principios con respecto a los cuales las personas sienten un fuerte compromiso “de conciencia” y los emplean para juzgar lo adecuado de las conductas propias y ajenas”²(Maggi, Desarrollo humano, valores y actitudes. 2004).

“Los valores se proyectan a través de actitudes y acciones ante personas y situaciones concretas” ³¹(Frazziosi, Códigos de ética del servicio Buenos Aires pág. 224)

“Los valores suponen un compromiso real y profundo de la persona ante si misma y ante la sociedad en que vive” ⁴(Rocheranch, 1973,p 4)

“Los valores representan las convicciones básicas de un modo específico de conducta o estado final de existencia es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto. De modo que el valor contiene un elemento de juicio que transmiten las ideas de un individuo como lo que es correcto, bueno o deseable, por ello tienen tantos atributos de contenido como de intensidad (Rocheranch, 1973,p 4)” ⁵

Los valores son cualidades que ayudan al ser humano a obrar de manera digna mediante un conjunto de cualidades que hacen que alguna persona o cosa sea apreciada, y conservada de la mejor manera para que luego pueda ser ejemplificada.

Los valores son de naturaleza social, el valor no es producto del individuo aislado sino que se origina de las relaciones entre los hombres y el mundo que los rodea. Los valores y los ideales sociales, surgen por consiguiente, cuando se fijan en las cosas y pueden ser aceptados por todos, por lo tanto los valores son esencialmente sociales, son el resultado de la interacción colectiva pasada y presente.

El ser humano ha recocado desde la antigüedad la existencia de valores en el terreno de la ética o del comportamiento social. Así los sofistas (Protágoras, Gorgias, Hippias). Promotores de un relativismo ético basado en las creencias subjetivas del hombre, que hacen bueno lo que este cree bueno. Admitan distinto valor de aquellas creencias que, por sus consecuencias resultan más útiles para la vida ciudadana, y orientan sus enseñanzas a saber descubrirlas.

2.4.1 CLASIFICACIÓN DE LOS VALORES

Augusto Salazar Bondy (1965)

Clasifica los valores en:

- 1.- Valores sensoriales o hedonísticos (griego hedone, placer) como lo agradable y desagradable, lo placentero y lo doloroso.
- 2.- Los valores vitales como lo saludable, lo insoluble, lo fuerte, lo débil, etc.
- 3.- Los valores económicos y técnicos como lo lucrativo lo provechoso, lo útil lo inútil lo eficaz,
- 4.- Los valores sociales y jurídicos como lo justo, lo injusto, lo solidario, la igualdad, el honor y el orden.
- 5.- Los valores religiosos.- Como lo santo, lo piadoso, la beatitud, la Caridad, lo sacrilegio.
- 6.- Los valores estéticos a saber, lo bello lo feo, lo bonito, lo elegante, lo cómico
- 7.- Los valores éticos.- Como lo bueno lo malo, correcto e incorrecto, lo honesto, lo austero, la probidad,
- 8.- Los valores teóricos cognitivos, como lo verdadero, lo falso lo claro, lo riguroso.

FRAZZIOSI, Laura Códigos de ética del servicio social. Tercera edición. Editorial Humanista Buenos Aires pág. 224.

MAGGI Rolando Desarrollo humano y calidad valores y actitudes. Tercera edición. México. 2004

Otra clasificación de valores es la siguiente.

Valores Morales.- “Son los que orientan nuestra conducta, en base a ello decidimos como actuar ante las diferentes situaciones que nos plantea la vida Se relacionan principalmente con los afectos que tienen lo que hacemos en las otras personas, en la sociedad o en nuestro medio ambiente en general.” Por ello demos

construir una escala de valores que nos haga reflexionar mucho sobre lo que es en realidad la vida.

La Responsabilidad.- Esta profundamente ligado ala obligación y deber. Donde hay responsabilidad, hay obligación y deber, ambos constituyen la materia prima de la responsabilidad. El deber es impulso sentimiento desinterés, etc.

Responsabilidad garantiza el cumplimiento de los compromisos adquiridos y genera confianza y tranquilidad entre las personas.

Educación en valores.- Cuando se habla de valores de su formación y desarrollo, se refiere al aprendizaje como cambio de conducta, la competencia no se determina solo, por lo que las personas saben o entienden, sino lo que puedan hacer (capacidades) lo que tienen el valor de hacer, y lo que son personalidad y actitud. Integrar los valores al aprendizaje de manera intencionada y consiente significa no solo pensar en el contenido como conocimiento y habilidades, sino en relación que ellos poseen con los significados de la realidad, el que debe saber interpretar y comprender adecuadamente a través de la cultura, y por tanto del comportamiento científico y cotidiano, en este sentido el valor también es conocimiento pero es algo mas, es sentimiento y efectividad en el individuo.

Visto así el proceso de enseñanza aprendizaje, adquieren un nuevo contenido, por su carácter integral. De los cuales se desprende que desarrollar la educación en valores implica.

- Encaminar el proceso educativo hacia el modelo ideal de formación. Desarrollar el vínculo con la realidad a través del socialmente significativo de esta en el proceso. Educativo, dando sentido a la formación socio-humanista. Determinar estrategias didácticas que involucren a los sujetos del proceso en una actividad consiente, protagónica y comprometida, internacionalizar los valores en el proceso de enseñanza- aprendizaje implica determinar los sistemas de valores y sus contenidos en el diseño curricular y precisar los principios didácticos que condicionan una manera específica de planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

- Precisar la cualidad orientadora del proceso educativo. Connotar socialmente significativo de la realidad hacia el redimensionamiento humano de todos los componentes del proceso.
- Integrar las particularidades de formación y desarrollo de los valores a la didáctica del proceso de formación. Enriquecer la didáctica del saber y del saber hacer con el saber ser, del contenido y del método, así como apoyarse entre ellas.

La educación en valores es un proceso sistémico pluridimensional intencional e integrado que garantiza la formación y el desarrollo de la personalidad consiente, se concreta a través de los curricular y extracurricular. Debe y puede incidir en lo que se quiere ser y se quiere hacer y lo que se puede hacer en cada momento de la vida o al menos es más factible, lo que al final es decisión del individuo.

2.4.2 Condiciones para educar en valores.-

Estas condiciones son:

- Conocer al estudiante, sus intereses , valores, concepción del mundo, motivación, actitudes y proyecto de vida (lo que piensa , desea, dice y hace)
- Conocer el entorno ambiental para determinar el contexto de actuación (posibilidades de hacer)
- Definir un modelo ideal de educación.

Por lo tanto se puede educar en valores a través del conocimiento, habilidades de valoración, reflexión y actitud practica.

Los valores se asimilan de modo procesal y dinámico, es decir se adquieren poco a poco, no de un solo golpe hay un periodo de sedimentación necesario para que un valor se fije como parte de la identidad personal, y su fijación no es eterna se replantea, permanentemente, algunos de estos cuestionamientos son causados por el propio desarrollo personal.

Los valores no se adquieren con el discurso sino con la vivienda social, en la interacción con el medio ambiente y con las personas se aprende experimentalmente y no referencialmente. El aprendizaje de los valores en el educando se manifiesta a través de actitudes. El docente o padre de familia tienen que estar atento a estas exteriorizaciones para comprender el avance educativo del estudiante. La educación de valores debe observarse también en las competencias, los cuales deben ser respetados.

Los valores en nuestra institución educativa son tomados muy en cuenta, e inclusive existen parámetros para calificar actitudes, valores, destrezas y otros mas, cada uno tiene la valoración correspondiente, los maestros dentro del aula observamos cuidadosamente que valores desarrolla el alumno, y esto es tomado en cuenta en sus calificaciones.

Este tema de los valores influyen mucho en la educación de los jóvenes, por ello el Colegio Nacional "Tayuzá" ha agregado temas sobre valores en las diferentes asignaturas para tratar de concientizar entre todos la importancia de cultivar valores, especialmente valores morales educativos como la responsabilidad de aprendizaje tanto para el maestro, como para los estudiantes: Que valor tiene los contenidos que enseñamos se reflejan valores, educativos que tienen mucha relación con las actitudes, creatividad, puntualidad, respeto de las cosas ajenas, y para el maestro Es muy necesario tomar en cuenta dentro del proceso de enseñanza aprendizaje lo siguiente:

- ✚ Valoración de la salud física
- ✚ Capacidad de autocontrol
- ✚ Valoración del auto aprendizaje
- ✚ Honradez y veracidad
- ✚ Puntualidad
- ✚ Responsabilidad en el cumplimiento del deber
- ✚ Toma de decisiones sobre la base de valores entre otros.

2.4.3 Estrategias para educar en valores

Para educar en valores es imprescindible cultivar la criticidad, la creatividad y la cooperación la cual implica. (López, España.1989)

- Los alumnos deben expresarse y defender su opinión con espontaneidad y libertad. Lo cual se consigue cuando en el aula, los alumnos hablen con libertad de lo que piensan y sientan, sin temor a que el profesor reprima o condene lo que diga. Por ello es necesario que el docente promueva un ambiente de confianza y respeto, que sea capaz de acoger aprovechar las opiniones de los alumnos.

- Qué los alumnos planteen sus discrepancias sin temor. Atreviéndose a contradecir, si es necesario lo que el docente propone. Esto implica de parte del profesor una actitud de apertura dominio del tema una gran autoestima que le permite atender y sentir que la discrepancia no pone en riesgo su prestigio sus conocimientos u autoridad, sino que por el contrario los alumnos valoren y respeten al profesor que se atreve a reconocer sus limitaciones y sus errores.

- Los alumnos deben ser capaces de formular críticas alternativas y sugerencias. Puesto que la critica es la capacidad de juzgar hechos situaciones, opiniones, etc. Frente a los cuales es posible proponer algo distinto, que pueda ser mejor.

- Los alumnos deben asumir responsabilidades por propia iniciativa y no por imposición del profesor, comprometiéndose con las tareas asumidas. El profesor debe motivar constantemente para que los alumnos, asuman el o los valores que se enfocan.

- Los alumnos deben ser conscientes de las consecuencias de sus actos y las acepten, esto se podrá conseguir paulatinamente y después del ejercicio de la autoevaluación y la evaluación grupal en las que el acompañamiento del profesor es fundamental.
- Los alumnos usen metodologías que ayuden a la criticidad. Asuman métodos que despierten el sentido crítico que desarrollen la capacidad de percibir la realidad como es, para que superen la visión ingenua de la realidad.
- Los alumnos practiquen la autocritica. Que en un ambiente de dialogo y confianza emitan juicios sobre su propia actuación. Los mayores obstáculos para lograrlo son el miedo, la desconfianza, el chisme, la mentira y otros, y es bueno recomendar lo siguiente. Proyectos específicos. Trabajo en equipo,
- Las estrategias existen mucho mas que los alumnos deben de tomar en cuenta dentro del aula en el momento en que se esta desarrollando la clase, hoy en día el alumno es quien desarrolla su aprendizaje significativo, ya no espera que todo lo enseñe el maestro. Sino debe ser iniciativa propia de auto educarse, de acuerdo a la nueva tecnología en valores morales, y educativos.

2. 4.5. Modelo Educativo en Valores.

Un modelo educativo es el conjunto de propósitos y directrices que orientan y guían la acción en las funciones académicas para la formación de las personas. El modelo constituye el modelo de referencia para el sistema curricular a través del cual se articula el proceso formativo. Para lo cual se hace conocer modelos educativos basados en valores.(Ministerio de Educación, Estructura curricular).

- ✚ **Función Formativa.**- promociona al alumno una formación integral que comprende aspectos primordiales de la cultura de su tiempo conocimientos científicos, técnicos y humanísticos, que le permiten asimilar y participar en los cambios constantes de la sociedad, manejar las herramientas de carácter instrumental adecuados para enfrentar los problemas fundamentales de su entorno y fortalecer los valores de libertad, solidaridad democracia. Justicia y

✚ honestidad, todo ello encaminado al logro de su desarrollo armónico individual y social.

✚ Bases del modelo educativo.- Parte de la misión institucional identificada en las funciones sustantivas de la docencia, difusión de la cultura, vivienda promoción de valores y fortalecimiento de la competencia personal, se visualiza como un sujeto que aprende, que acumula aprendizaje de tal manera que en cada generación los directivos y docentes asuman experiencias para atender de mejor manera el grado de que enseña. Como:

- El sentido de la formación que se plantea es integral, se refiere a todas las dimensiones que abarca la naturaleza humana para desarrollar su potencial y dominio en las diferentes esferas que involucran su saber, su ser y hacer

- En el ámbito pedagógico el modelo se basa en el enfoque constructivista de la enseñanza y el aprendizaje

La educación no puede resumirse a la transmisión de información o conocimientos entendiendo que este debe promover el desarrollo del pensamiento lógico y, a su vez sus estructuras cognoscitivas.

En realidad el cultivo de valores educativos hace que el joven actúe de una mejor manera, sea participativo, por si se empeñe por auto educarse, ayude a la formación de los demás cuando puedan. También sería bueno que el Colegio sea el trasmisor de conocimientos verídicos sobre normas de comportamiento, charlas, demuestren el poder de lidera otros.

Este tema de los valores especialmente morales incide mucho en la enseñanza aprendizaje de los jóvenes en el colegio Nacional Tayuza porque tiene una significación social muy importante y son analizados por diferentes ciencias. Filosóficas, sociológicas y pedagógicas. Desde cualquier ámbito los valores contribuyen a la formación de los educandos, inculcando respeto a los derechos humanos, tratando de eliminar discriminaciones entre los alumnos, y dando un trato

social a todos por igual que es nuestro reto.de todos los que hacemos educación en la Institución Educativa.

(CULTIV,1997) Educación y valores y temas transversales)

BARYLKO Jaime (2002) Los valores y las virtudes. Edit.Emerce. Argentina.

3. METODOLÓGIA

3.1. Participantes

RESEÑA HISTÓRICA

EL Colegio Nacional “Tayuza”, fue creado gracias al esfuerzo de los pobladores de la parroquia, quienes en primera instancia, recibieron la negación en forma enérgica por el Director de Educación, en la persona del Sr. Rodrigo Bautista y el Sr. Héctor Cueva en calidad de funcionario del Departamento Técnico de la Dirección de Educación de Morona Santiago. El sueño esperado desde hace muchos años, se cumplió con la gran intervención del Lic. Simón Rivadeneira, Diputado por Morona Santiago, quien impulsó las gestiones, para poder alcanzar este gran anhelo del pueblo de Tayuza.

Se fundamenta en el Acuerdo Ministerial N° 11786, emitido por el Ministerio de Educación y Cultura, con fecha 15 de Noviembre del 1985 y firmado por el Dr. Camilo Gallegos D. Ministro de aquel entonces. En el Artículo 1 de este acuerdo señala que el plantel iniciaría su primer año lectivo 1985 – 1986, con el primer curso ciclo básico, el mismo que fue inaugurado el 13 de enero de 1986 con 22 alumnos entre hombres y mujeres.

Para dar inicio a la labor educativa, la Dirección Provincial de Educación de Morona Santiago, nombra al Sr. Julio Enrique Suárez, al Sr. Jimi Hipólito Chacha Chacha y Dolores Ampudia Lucero, en calidad de profesores con nombramiento, al Sr. Víctor Arsenio Tapia Cárdenas en calidad de profesor meritorio, Como colectora a la Sra.

Rita Mercedes Valverde Serrano y Auxiliar de servicios a la Sra. Zoila Tapia quienes desempeñaron estos cargos en forma meritoria hasta que el colegio obtuvo su presupuesto.

Con el pasar de los años, todo ha cambiando, tenemos otros directivos, mas personal docente, administrativos, y personal de servicio, buen equipamiento y una mejor organización en el trabajo.

La Institución cuenta con una buena infraestructura y un personal docente idóneo para la enseñanza aprendizaje, con 25 años de vida institucional ofreciendo educación de calidad a la población y a sus comunidades aledañas como: Kurintza, Paña, Charip, San Salvador, Muchinkim, Yakuam, Natemza, Yu.

Al momento la Institución sigue prestando sus servicios a la comunidad en general, y bajo su administración, están a cargo otras instituciones educativas, por lo que esta coordinando como Unidad Operativa Desconcentrada.

Como profesora del Colegio y Vicerrectora encargada estoy dispuesta a seguir trabajando con la juventud de esta parroquia, porque no solo existen alumnos colonos, sino hay estudiantes Shuar, por lo que es importante ayudar a la interrelación, y al cultivo de valores que se ve que se están perdiendo en ellos, y que bueno sería que los jóvenes de la Institución conozcan el poder de Liderazgo y gestión, y sobre todo ayudarles a que aprendan a leer, escribir correctamente, ya que existe dificultades en los alumnos, que asisten al colegio, especialmente en los alumnos del octavo año de educación Básica.

La Institución seleccionada para este trabajo investigativo es el Colegio Nacional Tayuza, conjuntamente con la Escuela Fisco Misional Daniel Villagomez integrado por el nivel de estudio Educación Básica, y Bachillerato, sostenimiento Fiscal,

sección Matutina, régimen Sierra y Oriente, tipo mixto rural y con Especialidad Sociales.

El Colegio como Unidad Ejecutora cuenta con un total de 22 maestros se ha encuestado a 20 profesores 13 con nombramiento y 7 con contrato, 2 directivos Rector, Vicerrector y cuatro jefes de área, una muestra de 20 alumnos de su total de 167, a 15 padres de familia de 123 incluidos miembros del comité central de padres de familia, tal que me solicita la guía a desarrollar.

PERSONAL DOCENTE CON NOMBRAMIENTO Y CONTRATO DEL COLEGIO NACIONAL TAYUZA

Tabla 1

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	8	40 %
MASCULINO	5	25%
CONTRATOS		
FEMENINO	4	20%
MASCULINO	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Información de secretaria del Colegio Nacional Tayuza
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

En esta tabla se evidencia que el 60% del personal docente pertenecen al sexo femenino, y un 40% al sexo masculino por lo que se ve claramente que no existe ningún obstáculo en que una Institución sea fortalecida con mujeres, debido a que la actual sociedad en que nos desarrollamos existimos más mujeres, pero esto no significa que no se pueda gestionar o liderar algún centro educativo, la mujer tiene gran poder de gestión y autoestima mas elevado que los hombres, la mujer cumple el rol feminista, conociendo lo que es el feminismo me permito citar una definición que explica lo siguiente:

“La feminización del profesorado aparece como un fenómeno generalizado y en aumento en la mayoría de los países, aunque con diferencias notables según los

niveles educativos. Las mayores cuotas de feminización se dan en los primeros niveles de la enseñanza, luego hay un cierto equilibrio en la secundaria, y la proporción de mujeres es inferior en la docencia universitaria.” (Sarramona, Jaume, 2000: Pag.100).

Tabla 2

PERSONAL DOCENTE POR EDADES

AÑOS CUMPLIDOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
26 – 30	8	40 %
31 – 35	3	15 %
36 – 40	5	25 %
41 – 45	1	5 %
46 – 50	3	15 %
TOTAL	20	100%

Fuente: Información de secretaria del Colegio Nacional Tayuza
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

El fortalecimiento del profesorado en el Colegio Nacional Tayuza es contar con el 40% de personal joven comprendido entre los 25 y 30 años de edad, estos compañeros están recién graduados, por lo que es una gran fortaleza debido a que conocen las nuevas políticas del Fortalecimiento Curricular, y sobre todo compañeros docentes preparados predispuestos al cambio, al progreso y desarrollo institucional.

La edad de los compañeros docentes es una fortaleza para la institución debido a que están en la capacidad de emprender nuevas profesiones, están prestos a actualizarse lo que les permitirá innovar sus metodologías y lograr que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos.

Tabla 3**PERSONAL DOCENTE CLASIFICADOS POR AÑOS DE EXPERIENCIA**

AÑOS DE EXPERIENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1-4	5	25 %
5 - 9	7	35 %
10 – 14	3	15 %
15 – 19	4	20 %
20 - 24	1	5 %
TOTAL	20	100 %

Fuente: Información de secretaria del Colegio Nacional Tayuza
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

Es una gran fortaleza para la institución contar con maestros que tienen experiencia en la docencia, el 35% de docentes están dentro de los cinco a nueve años de labor docente, lo que significa que conocen la realidad del entorno que se vive en la institución, el clima laboral, la metodología a utilizar, los medios e instrumentos que se encuentran en la parroquia Tayuza, y sobre todo la calidad de alumnos que asisten a la Institución Educativa.

La calidad del docente depende no solo de su profesionalización sino también de su auto aprendizaje, por ende un docente de pocos años de experiencia también puede ofrecer calidad educativa, como en el caso de los maestros que están ingresando por contratos quienes tienen en su mayoría títulos académicos.

El máximo potencial de experiencia docente equivale al 20 % en donde están incluidos los directivos debido a que tienen entre los 15 a 20 años de servicio docente, por lo que se conoce a mayor profundidad las fortalezas como debilidades institucionales, dentro del proceso de interaprendizaje.

Tabla 4

PERSONAL DOCENTE CLASIFICADOS POR TITULOS ACADÉMICOS

TITULO ACADÉMICO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tecnólogos	2	10 %
Segunda Educación	4	20 %
Licenciados /as	12	60 %
Doctorado	1	5 %
Magister	1	5 %
TOTAL	20	100 %

Fuente: Información de secretaria del Colegio Nacional Tayuza
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

En la tabla 4 se conoce que; en el Colegio Nacional Tayuza existen 12 maestros que equivale al 60% que obtienen título profesional de licenciatura de tercer nivel, lo que significa que existe preparación y conocimiento pedagógico en el proceso de aprendizaje, pero esto no es suficiente, debemos continuar con nuestra preparación académica y obtener un mejor título.

Existen 4 docentes correspondiente al 20% que les falta concluir su carrera profesional, para una mejor posición en la tabla de los salarios y re categorización para su nuevo nombramiento.

La Institución cuenta con un profesional en la parte jurídica, que al momento se encuentra laborando como docente contratado, pero nos favorece mucho en el proceso legal, orientando a los directivos, administrativos y personal de servicio en la concientización de la nueva Ley, a si mismo el contar con un Magister es una fortaleza para el Colegio debido al conocimiento de pedagogía nos ayuda al asesoramiento de las planificaciones didácticas, y otros instrumentos curriculares vigentes.

Tabla 5
PERSONAL DIRECTIVO Y JEFES DE AREA

CARGO	SEXO	EDAD
RECTOR	Masculino	40 años
VICERRECTOR	Femenino	46 años
INSPECTOR	Masculino	49 años
JEFES DE AREA		
LENGUAY L.	Femenino	30 años
CIENCIAS N.	Femenino	27 años
ESTUDIOS S.	Femenino	26 años
MATEMÁTICA	Femenino	34 años

Fuente: Información de secretaria del colegio Nacional Tayuza
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

En la presente tabla en relación al personal Directivo y jefes de área del Colegio Nacional Tayuza se enfatiza que existe una muy buena coordinación, entre todos para llevar a efecto gestiones, mejoramiento académico, buen uso de los recursos económicos, y control de la asistencia del personal y alumnado, esta se da debido a que cada uno de los directivos y jefes de área desempeñan sus funciones con responsabilidad, profesionalismo y optimismo en busca de mejores alternativas de cambio institucional.

Tabla 5.1
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO

CARGO	SEXO	EDAD
COLECTORA	Femenino	40 años
SECRETARIO	Masculino	28 años
BIBLIOTECARIA	Femenino	37 años
DE SERVICIO		
CONCERJE	Masculino	38 años
GUARDIAN	Masculino	60 años

Fuente: información de secretaria del Colegio
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

Es una fortaleza contar con un personal capacitado que esta predispuesto al desempeño de las funciones de acuerdo a lo que estipula Ley Orgánica de Educación Intercultural en su segundo suplemento y la Ley Orgánica de Servicio Publico, o Código de Trabajo, en donde determina deberes, derechos y compromisos para cada uno de los administrativos.

En la anterior tabla se demuestra que el personal administrativo y de servicio esta dirigido por el sexo masculino, lo que les permite una buena coordinación de unos a otros en el desempeño de sus actividades diarias. Y sobre todo personal garantizado para el desempeño de los diferentes cargos y sujetos a la responsabilidad y respeto a las funciones encomendadas, en cada uno de los departamentos en mención.

El contar con nombramientos titulares para cada uno de los administrativos es muy bueno, puesto que uno se puede exigir innovación en el desempeño de su trabajo, mediante la entrega oportuna de la planificación o cronograma de actividades como evidencia de su labor realizada sea semanal, mensual y trimestralmente, dependiendo de las autoridades.

ESTADÍSTICA TOTAL DE LOS ALUMNOS

CURSOS	PARALELOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
OCTAVO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA	2	30	36	66	39.5%
NOVENO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA	1	16	14	30	17.9%
DÉCIMO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA	1	10	9	19	11.3%
PRIMER AÑO DE BACHILLERATO	1	9	9	18	10.7%
SEGUNDO AÑO DE BACHILLERATO	1	8	11	19	11.3%
TERCER AÑO DE BACHILLERATO	1	9	7	16	9.3%
TOTAL		81	86	167	100%

Fuente: Datos de Secretaria del Colegio Nacional Tayuza

Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

MUESTRA DE 20 ESTUDIANTES DEL COLEGIO NACIONAL TAYUZA

Para la aplicación de las encuestas he seleccionado al mejor grupo de alumnos, incluidos los integrantes del Concejo Estudiantil, he visto en ellos capacidad de gestión, liderazgo autoestima elevado, y voluntad de liderar al grupo que de compañeros que se encuentran frente a ellos.

La población total de alumnos del colegio Nacional Tayuza es de 167 matriculados en el año lectivo 2010 al 2011, por lo que he encuestado a 9 alumnos del ciclo básico, y 11 alumnos del ciclo diversificado con la especialidad Ciencias Sociales, que es la única especialidad que cuenta el Colegio Nacional Tayuza.

ALUMNOS POR SEXO CICLO BÁSICO Y BACHILLERATO

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ESPECIALIDAD
FEMENINO	5	25%	
MASCULINO	4	20%	
BACHILLERATO			
FEMENINO	5	25%	SOCIALES
MASCULINO	6	30%	SOCIALES
TOTAL	20	100%	

Fuente: Datos de Secretaria del Colegio Nacional Tayuza
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

ALUMNOS POR EDADES CICLO BÁSICO Y BACHILLERATO

AÑOS CUMPLIDOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
12- 14	5	25%
15- 17	4	20%
BACHILLERATO		
15 – 17	6	30%
18 – 20	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Datos de Secretaria del Colegio Nacional Tayuza
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

MUESTRA DE LOS PADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO

PADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO NACIONAL TAYUZA

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASUCULINO	7	47%
FEMENINO	8	53 %
TOTAL	15	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Flora Beatriz Capa Ortiz

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
30 – 32	3	20 %
33 – 35	4	26 %
36- 38	6	40 %
39 – 41	1	7 %
42- 44	1	7 %
TOTAL	15	100%

De un total de 123 padres de familia, del Colegio Nacional Tayuza, se ha seleccionado una muestra para ejecutar el proyecto de investigación, los encuestados son 15 padres, incluidos representantes del Comité central de Padres de familia, en ellos he visto cualidades de Liderazgo, Gestión, Valores y sobre todo conozco la capacidad de lograr cambios en bien de la juventud estudiosa de la institución.

Los encuestados son representantes legales mujeres un 53% lo que significa que en los hogares existen madres solteras, o padres que ha abandonado sus hogares por la migración a otros países en busca de mejores condiciones de vida, debido a la falta de fuentes de trabajo en esta comunidad.

3.2. MATERIALES E INSTRUMENTOS

El trabajo investigativo se fundamenta en la recolección de información mediante la utilización de los instrumentos de investigación que constan en la guía didáctica como son entrevistas, y encuestas a los directivos, profesores, padres de familia y estudiantes del colegio Nacional Tayuza.

LA ENCUESTA.

La encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario. Se la puede realizar individual o colectiva dependiendo de los objetivos de la investigación. La recopilación de la información se realiza mediante preguntas que midan los diversos indicadores que se han determinado en la operacionalización de los términos del problema, o de las variables. (MUNCH Lourdes. Métodos Técnicas, Editorial Trillas, México Argentina pág. 55).

En el Colegio Nacional Tayuza apliqué las encuestas y entrevistas que tienen como objetivo receptar datos e información diseñados por la Universidad, dirigidos a directivos, personal docente, estudiantes y para los padres de familia la elaboré yo de acuerdo a las indicaciones que se nos dio, esta aplicación de encuestas como muestra de población total, me permitió obtener información interna y externa reflejadas en el liderazgo institucional calidad de trabajo, poder de gestión, y sobre todo práctica de valores que existe en la institución. Estos datos obtenidos serán procesados para poder determinar las fortalezas y debilidades del proceso educativo en la institución, para poder contribuir con la elaboración de mi propuesta y entre todos buscar estrategias, nuevas metodologías, técnicas con el propósito de ayudar a la toma de decisiones en las actividades realizadas.

LA ENTREVISTA.

Una de las mejores formas de relacionarse y obtener información es a través del dialogo, porque existe de por medio dos personas humanas, sin intermediarios, intercambiando opiniones, informaciones, y sentimientos, por ello la entrevista se puede decir que es una de las mayores técnicas para la obtención de la información.

La entrevista se ubica en el contexto de la comunicación, por ello es necesario desarrollar capacidades como la de expresión correcta y la escucha activa en los entrevistadores, esto aumentara el grado de confiabilidad de los datos obtenidos, que son eminentemente cualitativos y que requieren un análisis particular.

La entrevista puede ser individual y grupal, recomendándose en cualquiera de los casos elaborar una guía de entrevistas, que ayudara al enfoque y la optimización del tiempo. (GUEVARA, Carlos Metodología de la Investigación, segunda edición de la Universidad Politécnica Salesiana pag.44 Cuenca Ecuador)

La entrevista como instrumento de información para esta investigación fue aplicada al Sr. Rector del Colegio Nacional Tayuza, a la Vicerrectora y jefes de área, directora de la Escuela Daniel Villagomez debido a que somos parte central de la Unidad Ejecutora.

El modelo de entrevista aplicada fue la guía didáctica, esto me facilito conocer el poder de confianza, respeto, liderazgo y gestión en el cumplimiento de las funciones y actividades como directivos institucionales. En sus respuestas y dialogo pude conocer el poder de decisión, cumplimiento, liderazgo y responsabilidad con la toda la familia educativa. Sobre todo del Sr. Rector que me consta que es muy buena persona para integrarnos a todos los profesores y demás personal para la elaboración y socialización de los instrumentos curriculares existentes, así como también nos invita a hacer partícipes de las comisiones a las diferentes instituciones y organismos gubernamentales para conseguir mejoras para la institución.

OBSERVACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS CURRICULARES

Del Colegio Nacional Tayuza pude analizar algunos instrumentos curriculares, como PEI, Reglamento Interno, Manual de Convivencia Plan de Recuperación pedagógica, POA, la obtención me resulto fácil y entendible porque participe en la elaboración de los mismos, estos instrumentos poseen lineamientos necesarios como lo estipula la Ley Orgánica de Educación Intercultural puesta en vigencia el 31 de marzo del año 2011, aunque no conocemos lo que contiene su reglamento.

La institución tiene un buena acogida por ser puntual en cumplimiento de sus obligaciones, al momento quienes hacemos educación en la institución estamos ya elaborando un nuevo Proyecto con bachillerato técnico, debido a que estamos con la ultima promoción de bachilleres en Ciencias Sociales. Todos los instrumentos curriculares son conocidos y socializados por toda la familia educativa, esto se lo realizo por iniciativa de los directivos tanto del Colegio como la escuela, debido a que trabajamos ayudándonos mutuamente. (Instrumentos curriculares del colegio)

3.3. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

MÉTODO.- Método es el camino, manera modo de alcanzar un objetivo, es también el procedimiento determinado para ordenar la actividad que se desea cumplir.

Es el proceso mas seguro que se ha ideado para realizar diversas investigaciones, descubrir problemas y resolverlos, como también dar paso a diferentes construcciones como; instrumentos, herramientas, ciencia, técnica entre otros.

Los métodos aplicados en el desarrollo de esta investigación son los siguientes:

DESCRIPTIVO.- Consiste en la caracterización de personas, instituciones, eventos, acciones, hechos o cualquier fenómeno. A través de este método se busca de forma inmediata las características esenciales y accidentales de la investigación que realizamos.

El objetivo estriba en describir un fenómeno, utiliza la observación como su elemento básico

HERMENÉUTICO.- Su fin es comprender los hechos humanos, por tanto no pretende explicar los hechos desde un análisis causal. Trata de interpretar los hechos basándose en un previo conocimiento de los datos de la realidad que se trata de comprender.

Cundo se realiza investigación a través de este método hay que tener en cuenta dos características especificas especiales.

- Toda comprensión se realiza desde un fase de contexto, es decir desde la cultura actual.
- Al comprender se proporciona sentido a los datos que se están analizando.

ANALÍTICO

Conocido también como análisis, que es una categoría conceptual que implica el cumplimiento de algunos pasos en orden estructurado y que son: Observación, descripción, descomposición en sus partes, jerarquización, ordenamiento y clasificación. (VILLALBA Carlos Metodología de la Investigación Científica. Tercera edición Quito Ecuador 2006)

Analizar es separar un conocimiento o un objeto de las partes que lo estructuran, es decir hallar los principios y las relaciones, las dependencias que existen en un todo.

S. Zorrilla

SINTÉTICO

Conocido también como síntesis, basado en los mismos procedimientos que el método analítico, por lo que existe una relación mutua, se puede decir que el análisis y la síntesis son las dos caras de la misma moneda, no pudiendo existir la una sin la otra. En la síntesis se reconstruye el todo desde las partes, desde luego de una manera lógica analizada.

Síntesis: Método que procede de lo simple a lo compuesto, de los elementos al todo, de la causa a los efectos, del principio a las consecuencias, en operación inversa al análisis

Diccionario Larousse

Conocido también como inducción, que se fundamenta en la experiencia, este método llega a lo general desde lo particular, es decir parte del estudio de casos particulares para obtener conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados.

Este método utiliza la observación directa de los fenómenos, la experimentación y el estudio de las relaciones que existen entre ellos. La inducción modo de razonar que consiste en sacar de los hechos particulares una conclusión general.

DEDUCTIVO

Conocido también como deducción, que se fundamenta en la lógica y el razonamiento; este método llega a lo particular desde lo general. Este método me va a permitir llevar a deducciones particulares desde generalizaciones aceptadas y validadas.

El método deductivo consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal, valiéndose de algunas etapas.

- a. Determinar los hechos más importantes en el fenómeno por analizar.
- b. Deduce las relaciones constantes de naturaleza uniforme que dan lugar al fenómeno.
- c. Con base a las deducciones anteriores se formula la hipótesis,
- d. Se observa la realidad para comprobar la hipótesis
- e. Del proceso anterior se deducen leyes.

A diferencia del método inductivo se parte de los hechos para hacer inferencias de carácter general, el método deductivo parte siempre de verdades generales y progresa por el razonamiento.

La metodología empleada para el desarrollo y cuestionamiento del trabajo investigativo, me a permitido recolección de información partiendo desde lo mas general como son los directivos, hasta los educandos, todo este proceso investigativo me ayudo mucho a la deducción de problemas, conocimientos, opiniones como sugerencias útiles para un buen desempeño de actividades académicas.

La utilización de esta metodología me ayudo analizar, sintetizar la información detallada, para darme cuenta ciertos logros o debilidades se encuentran en el Colegio Nacional Tayuza que impiden y favorecen la gestión y liderazgo educacional.

Todo trabajo investigativo merece ser analizado y sintetizado, por esto mi trabajo se centra en el análisis y síntesis de todos los instrumentos curriculares que posee la institución, e inclusive a ser parte de la crítica de las actividades y lineamientos establecidos en la ley de educación. Y poner en consideración la propuesta como alternativa para mejorar el rendimiento académico, mediante el control de tareas de parte de los padres de familia, como también su interés por formar parte de la institución.

En cada una de las instituciones educativas existe dificultades como oportunidades, pero esto debe ser analizado mediante un proceso de lo simple a lo general, por ello es importante que cada directivo de la institución de esmere cumpliendo las estrategias y actividades en beneficio de todos, con el objetivo de demostrar su adelanto en cualquier de los acampos, pero especialmente en el campo educativo.

TÉCNICAS

Como toda investigación de campo existe caminos para llegar a sus objetivos, esto requiere de vínculos para transitar, por ello es indispensable la aplicación de técnicas concebidas como el “conjunto de procedimientos que conllevan a un fin practico.” Las técnicas son el conjunto de operaciones que nos permiten llegar a la ciencia.

Como principal técnica para el desarrollo de la tesis de Gestión y Liderazgo he utilizado la técnica de recolección de datos, técnica de investigación bibliográfica, y de procesamiento y análisis de datos.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los fenómenos y los hechos para poder ser tratados de una manera científica requieren que toda la información obtenida sea transformada en datos, esto implica

la utilización rigurosa de técnicas e instrumentos de recolección, debiendo ser validas y confiables.

- La técnica o el instrumento sirven para conocer lo que verdaderamente queremos saber; o investigar en este caso medir el grado de gestión y Liderazgo en el Colegio.
- Confiabilidad: hace referencia a que lo que mide debe hacerlo bien, por tanto para obtener el peso de un cuerpo determinado deberemos analizar, criticar y deducir lo más valido.
- Toda técnica forma parte de uno o varios métodos, porque los métodos están incluyendo técnicas y estas se basan en los instrumentos que utilice para la recolección de los datos.

Conformare equipos de coordinación con los compañeros profesores y todos los demás funcionarios de la institución, para la realización de las entrevistas y encuestas utilizare el método exploratorio y descriptivo, ya que este me facilitara explicar y caracterizar la realidad de la gestión en el liderazgo educativo, y la promoción de valores en el Colegio, para poder en lo posterior concientizar ciertas fortalezas y debilidades que se presentan en la institución.

Además me será muy útil el método analítico- sintético, porque tiene como objetivo de estudio la explicación de las relaciones, como también la reconstrucción de las partes para alcanzar la visión y misión y poder emitir juicios de valor que facilitaran una mejor comprensión y conocimiento sobre el tema propuesto. A este trabajo también se emplearan otros métodos con su respectivo procedimiento como: Inductivo, deductivo, estadístico, Hermenéutico para la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, como también serán importantes las técnicas y otros instrumentos de investigación, como medio de lectura para

conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos conceptuales y metodológicos sobre el tema de Liderazgo y valores , como anexos a esta metodología utilizaré las técnicas para la recolección de la información y análisis de los materiales de planificación educativa. O instrumentos curriculares.

Se analizará también las amenazas y oportunidades que se presentan en el proceso de investigación, los valores de convivencia. Las normativas legales, como los resultados obtenidos luego de aplicar las encuestas y las entrevistas a la familia educativa del Colegio Nacional Tayuza, objeto de análisis para mi trabajo.

LA OBSERVACIÓN.- Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo, en ella se apoya el investigador para obtener el mayor numero de datos. Existe dos clases de observación la científica y no científica, su diferencia básica entre una y otra esta en la intencionalidad: Observar científicamente significa observar con un objetivo claro, definido y preciso, el investigador sabe lo que desea observar, y para que quiere hacerlo, lo cual implica que debe conocer el hecho a investigarse a fondo.

Las técnicas permiten captar de una mejor visión el hecho investigado, por ello su utilización es primordial en toda programa, investigación o estudio, la aplicación de técnicas es ineludible en el ser humano para conocer su realidad del hecho, para mi trabajo las técnicas son de mucha ayuda para el procesamiento de la información.

4. RESULTADOS

4.1. DIAGNÓSTICO

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

4.1.1.1. El manual de organización.

Nuestra Institución educativa desarrolla sus actividades de acuerdo a los manuales de convivencia, instrumentos curriculares, proyectos productivos y educativos, al igual que las demás instituciones, cumple con normas, reglas y procedimientos de acuerdo a lo establecido en las leyes del servicio público. La familia educativa del colegio cada día se encarga de participar activamente en lo necesario, con el fin de salir adelante brindando una educación de excelencia, por lo que estamos orientados a identificar y caracterizar las potencialidades y debilidades de la institución en lo siguiente.

Área económica.- la parroquia Tayuza y sus sectores aledaños como Yu, Muchinkim, Charip, loma Colorada, Natenza, Pañia, San Salvador y el centro Urbano viven de la agricultura, ganadería y explotación forestal, la población sobrevive del cultivo de la naranjilla, plátano, caña de azúcar, yuca, papa china, frejol, y cítricos. Existe gran cantidad de cría de ganado vacuno, porcino, equino y animales menores. También la explotación Forestal como: Cedro, guayacán, chicaguiña, laurel, pechiche, canelo, amarillo, seico y la guadua sirven para las construcciones como también para la comercialización.

Área Social.- la mayoría de los padres de familia y moradores de la comunidad carecen de educación, algunos apenas han terminado la primaria, y un mínimo tienen el básico o bachillerato, esto dificulta mucho para que ayuden a sus hijos a las tareas escolares, además existe el grave problema que existe un gran porcentaje de jóvenes que viven con personas mayores sus abuelitos, porque sus padres han emigrado al extranjero, dentro de esto existe que se están perdiendo algunos valores, y liderazgo con la familia.

Área Cultural.- Una gran parte de la población incluida la familia educativa del Colegio Nacional Tayuza proviene de la provincia del Azuay, y un alto porcentaje son de la etnia Shuar quienes son oriundos de la zona y sus comunidades, sus características se pueden diferenciar rápidamente por su forma de vida, idioma y trato social, y forma de comunicación.

4.1.1.2. CÓDIGO DE ÉTICA

El Colegio Nacional no tiene el documento formal que se encarga de detallar comportamientos, y deberes éticos, que debemos cumplir. El código de ética, nos facilitaría mucho para poder ayudar al comportamiento de los jóvenes, ya que si existe un poco de irregularidades disciplinarias, tal vez porque sus padres han emigrado al exterior.

En lo referente a la toma de decisiones en nuestra institución educativa lo hacemos con profesionalismo con hábitos de conducta, tratamos de adquirir nuevos conocimientos, estrategias para que el joven se sienta bien y aprenda haciendo, por lo que la mayoría de los temas explicados, relacionamos la teoría- practica.

Como docente de la institución me siento preocupada por la falta de este instrumento que de vital importancia para el normal funcionamiento de la institución, por lo que socializare a la Familia Educativa para su elaboración.

4.1.1.3. EL PLAN ESTRATÉGICO

El plan estratégico es una herramienta para la gestión y liderazgo de los directivos del Colegio Nacional Tayuza, porque en el se priorizan muchos problemas con objetivos y solución de propuestas, en un determinado tiempo, con sus responsables

y recursos que se tienen que ejecutar con la elaboración de proyectos de implementación.

Esta planificación fortalece a la institución, porque en él se dan a conocer los factores internos y externos, con miras de ser analizados, y formular estrategias de cambio en la institución educativa, cada estrategia genera el micro proyectos o proyectos específicos de implementación. Existen varias alternativas que nos ayudarían a mejorar la calidad educativa, la infraestructura, la práctica de valores, ya que si existen dificultades en la institución.

La planeación de estrategias en el Colegio Tayuza se la hace con la participación activa de los organismos competentes con el único objetivo de brindar a los jóvenes una educación de calidad, para que el alumno tenga participación activa en la sociedad, A demás sea creativo, reflexivo, tenga deseo de superación, y no sean como los sus familiares y conocidos que no han terminado la instrucción primaria, o lo que hoy se llama la Educación Básica por ello es nuestro interés en que la historia no se repita, por que quienes hacemos educación en el establecimiento proponemos estrategias de cambio para;

- ✚ Cultivar un aprendizaje con liderazgo y valores
- ✚ Asesoramiento de las nuevas de cambio en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ✚ Formación de alumnos con una visión emprendedora.
- ✚ Aprendizaje con conocimientos significativos
- ✚ Alumnos respetuosos, responsable y seguros de salir a delante con sus estudios universitarios.
- ✚ Alumnos creativos, crítico e innovadores de conocimientos teóricos-prácticos con miras a un aprendizaje de calidad.

4.1.1.4. PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)

El Concejo Directivo del Colegio.- Realiza cada año la innovación del Plan Operativo, este plan dura un año, y tiene como estrategia.

- Realizar el estudio técnico de acuerdo a las necesidades
- Gestionar obras a instituciones gubernamentales y no gubernamentales.
- Concientizar a la comunidad educativa sobre la importancia de crear una escuela para padres, eventos para que exista la participación de la comunidad en general.
- Gestionar ante los organismos competentes la renovación de contratos de los docentes.
- Diseñar proyectos en coordinación con la familia educativa
- Realizar comisiones para tratar de conseguir mejoras para el colegio
- Promocionar la oferta educativa del colegio para atraer más alumnado.
- Elaborar el cronograma de actividades para la participación de mingas, camisones.
- Organizar grupos o equipos de trabajo para tratar de ayudar a la gestión de bienes en la junta Parroquial

Su objetivo es conseguir la ejecución del Proyecto Educativo vigente, en relación con la misión, visión, propósitos, objetivos, estrategias de cambio, micro proyectos y proyectos de especificación institucional. El Plan Operativo centra la atención en los objetivos institucionales y las estrategias porque de ello depende el cumplimiento de la oferta educativa.

El POA del Colegio Tayuza se enfoca en mejorar cada día el perfil del alumno, con ayuda de todos especialmente los directivos ellos se encargan de su elaboración, para que este plan sea aprobado por la Supervisión Educativa y poder emprender su gestión ante los organismos e instituciones de desarrollo. Además en este instrumento se puede hacer constar ciertas fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, y así solicitar ayuda a su gestión realizada, También este POA nos invita hacer una evaluación para conocer que nos falta de mejorar, y que es lo que se ha conseguido en beneficio de la comunidad educativa del Colegio.

Este modelo Operativo Institucional permite involucrar a todos los miembros de la institución ayudar a gestionar mediante proyectos a corto plazo unos, y otros a lo

mejor cortos, porque sabemos que la política educativa esta en la inter relación para poder sacar adelante una educación de calidad.

4.1.1.5. EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

El Proyecto Educativo del Colegio Nacional Tayuza es un instrumento de gestión para el desarrollo de una práctica organizativa, democrática y eficiente que promueve una participación activa de toda la familia educativa y comunidad en general.

La planificación de actividades, responsabilidades y trabajo esta encaminado al cultivo de valores, liderazgo y gestión, este proyecto esta, elaborado con el perfil de que el Bachiller se prepare en ciencias sociales que es la especialidad que ha sido aprobada en estos años, pero al momento quienes fórmanos parte de la educación del colegio estamos elaborando un nuevo proyecto educativo con el perfil de Bachillerato Técnico y en Ciencias.

El desarrollo de las actividades de la institución esta encaminada a los valores morales como metodología de planificación y gestión, basadas en el currículo funcional, positivista, constructivista y positivista dirigida a la realidad social, para mi este análisis de valores y liderazgo educacional es muy útil porque me permite enfatizar y priorizar los problemas para buscar soluciones positivas, pensando siempre en la estrategia de cambio en bien de la institución. Quienes formamos el cuerpo de docentes del colegio tenemos la buena voluntad y predisposición para implementar proyectos educativos que garanticen estabilidad educativa para los jóvenes que se están educando y preparando para un futuro mejor. A ello adjunto mi propuesta como alternativa para el mejoramiento académico.

Las padres/madres que envían a sus hijos e hijas a nuestra a institución son conocedores de nuestro trabajo, y disciplina, el PEI es la fundamental herramienta de guía para el proceso enseñanza-aprendizaje, el PEI es elaborado por todos los miembros de la institución, este documento tienen el carácter de ser público de fácil

acceso, para que los alumnos y padres de familia conozcan la gestión, la transmisión de conocimientos y otros valores.

Por lo expuesto, es imprescindible que en todos los establecimientos educativos exista el PEI, como instrumento que sirve para fortalecer ciertas fortalezas así como mejorar las debilidades que se presentan a lo largo del proceso educativo.

Para el Colegio Nacional Tayuza. El Proyecto Educativo Institucional constituye un proceso de mejoramiento de la calidad de la educación a nivel institucional, porque permite renovar la oferta educativa en función de los perfiles del nuevo bachiller.

4.1.1.6. REGLAMENTO INTERNO Y OTRAS REGULACIONES.

REGLAMENTO INTERNO.

Nuestro reglamento Interno fue aprobado por el jurídico de la Dirección de Educación Hispana de Morona Santiago. , el colegio Nacional Tayuza se sustenta en el marco legal, en lo que estipula la Ley Orgánica Intercultural de educación cumple con reglas, normas, deberes, derechos, obligaciones y otras disposiciones.

El reglamento es elaborado con el objetivo de que todos tengamos bien claro cuáles son nuestras funciones como profesores, directivos, jefes de área personal administrativo, de servicio, apoyo, alumnos y padres de familia, así como también las sanciones. En este reglamento también constan ciertas funciones atribuciones, estímulos a todo el personal, por ello puedo manifestar que la institución cumple con la elaboración de este instrumento curricular de vital importancia, y esto permite al Sr. Rector gestionar y liderar sin dificultad, porque todo esta estipulado en el reglamento interno, además tienen la ayuda incondicionada del Concejo Directivo, comisiones permanentes juntas de directivos y profesores, y otras instancias que constan en su elaboración.

Toda gestión se encamina al bienestar estudiantil, a parte de esto existen otros instrumentos de mucho valor y liderazgo como es. Código de Convivencia, Plan de Contingencia y Plan de recuperación pedagógica, y finalmente mi propuesta.

CÓDIGO DE CONVIVENCIA

Como toda Institución educativa el Colegio Nacional “Tayuza” se sustenta en La Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación, La Ley de Carrera Docente, la Ley Servicio Civil y Carrera Administrativa y los respectivos Reglamentos vigentes. Código de la Niñez y Adolescencia del 17 de diciembre del 2002. Acuerdo Ministerial 1786.

La institución cuenta con el Código de Convivencia que permite cambiar las relaciones de los miembros de las comunidades educativas, construidos de forma participativa, a partir de derechos y responsabilidades reconocidos en la Constitución Ecuatoriana, Es importante un acuerdo de convivencia para la educación básica y bachillerato, que propicie cambios en la cultura escolar, con el desarrollo de conductas y actitudes inherentes al respeto de los derechos humanos, el buen trato, desarrollo de la ciudadanía, resolución alternativa de conflictos y mejoramiento de la calidad del aprendizaje en la comunidad educativa.

Se pretende que los estudiantes se formen gradualmente y vayan asumiendo la construcción de su proyecto de vida, transformando la disciplina externa en una autodisciplina interior que posibilite la realización de sus ideales, basándose en los valores de: gratitud, honradez, respeto, solidaridad, responsabilidad, justicia y veracidad que rigen en una sociedad sana.

Se busca la formación del ser humano mediante la reflexión para que llegue a ser quien conduzca su vida, en forma consciente, autónoma, con autodisciplina, de manera permanente y garantizando el bien común.

- ✚ Mejorar las relaciones interpersonales de quienes conformamos la comunidad educativa del Colegio Nacional “Tayuza”, mediante la aplicación del presente Código de Convivencia, para garantizar el buen vivir.
- ✚ Robustecer el respeto a los valores educativos, morales, éticos y cívicos.
- ✚ Fomentar el hábito de cumplir con los compromisos adquiridos.
- ✚ Lograr que la comunidad educativa progrese en forma positiva y acertada.
- ✚ El código de convivencia es necesario porque constituye un medio facilitador para la interrelación sana que garantice un aprendizaje de calidad y calidez.

PLAN DE CONTINGENCIA

El Colegio Nacional Tayuza con la finalidad de dar cumplimiento al Acuerdo Ministerial Nro. 0172-09 del 05 de mayo del 2009, en el que se dispone la implementación del Plan de Contingencia para la prevención de las diferentes epidemias y desastres naturales, en las diferentes instituciones educativas, el mismo que hace referencia al componente preventivo y a la ejecución del plan. Por este motivo la institución como primera institución educativa de la comunidad de Tayuza elaboró este plan con medidas de prevención, debido a que muchos fuimos afectados por la epidemia del dengue, y en nuestro Colegio aproximadamente un 80% fue afectado por esta enfermedad.

Por esta razón es muy bueno que tengamos algo formal, que nos garantice medidas de prevención, y sobre todo estemos preparados ante cualquier inclemencia de la naturaleza, para poder.

- Difundir las estrategias del Plan de Contingencia.
- Concientizar a la familia educativa del Colegio Nacional Tayuza que en cualquier momento podemos ser víctimas de epidemias y/o desastres naturales.
- Estar alerta y listos para actuar ante la emergencia de manera acertada.
- Conocer los lugares seguros o de evacuación.

- Gestionar ante las autoridades correspondientes para que capaciten y concienticen sobre problemas que se puedan ocasionar por epidemias o desastres.

PLAN DE RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA

La institución posee este manual con la finalidad de dar cumplimiento al Acuerdo Ministerial Nro. 0172-09 del 05 de mayo del 2009, en la que dispone la implementación del Plan de Apoyo Pedagógico en las diferentes instituciones educativas, el Colegio Nacional Tayuza ha desarrollado el siguiente Plan de Apoyo Pedagógico, con la finalidad de planificar y ejecutar medidas educativas para mejorar el rendimiento académico, erradicar el fracaso y la deserción escolar de los/las estudiantes del colegio. Para:

- Mejorar el rendimiento académico de los/as estudiantes, a través de la aplicación de otras medidas educativas, para alcanzar una educación de calidad y calidez.
- Planificar propuestas educativas diversificadas de organización, procedimientos, metodologías y evaluación adaptadas al contexto.
- Facilitar al estudiantado una alternativa educativa adecuada y de calidad, que le permita alcanzar el mejor desarrollo educativo.
- Disminuir el fracaso y la deserción escolar.
- Nivelar los conocimientos de los jóvenes con bajo rendimiento académico para alcanzar la excelencia.

4.1. 2. La estructura organizativa del colegio Nacional Tayuza

4.1. 2.1. MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

La Misión constituye la opción pedagógica, el pronunciamiento de nuestra organización que informa a la gente, al interior de la misma y por fuera de ella, lo que somos, a quien queremos, y en que forma se piensa hacer por ello.

El Colegio Nacional Tayuzatiene como **misión** “**Servir** a los jóvenes de la parroquia y sectores aledaños, brindando una educación acorde a la realidad, donde los jóvenes puedan desarrollar sus capacidades individuales, respetarse a si mismo, a los demás, a su cultura y entorno natural, con amor a la Patria y al trabajo. Y el proceso enseñanza aprendizaje”.

En base a esto se aplica el modelo ecléctico-constructivista- pedagógico- social-cognitivo, donde el alumno como sujeto que aprende ocupe un lugar central en el proceso de enseñanza aprendizaje, vinculando la teoría con la practica, encaminado a solucionar los problemas individuales, colectivos y donde el maestro sea el coautor del aprendizaje, ya que el único principio que rige su vida es “Amor a los semejantes”.

VISIÓN

La visión constituye el ideal alcanzable a largo plazo aspirando a la calidad total y excelencia como en toda institución educativa.

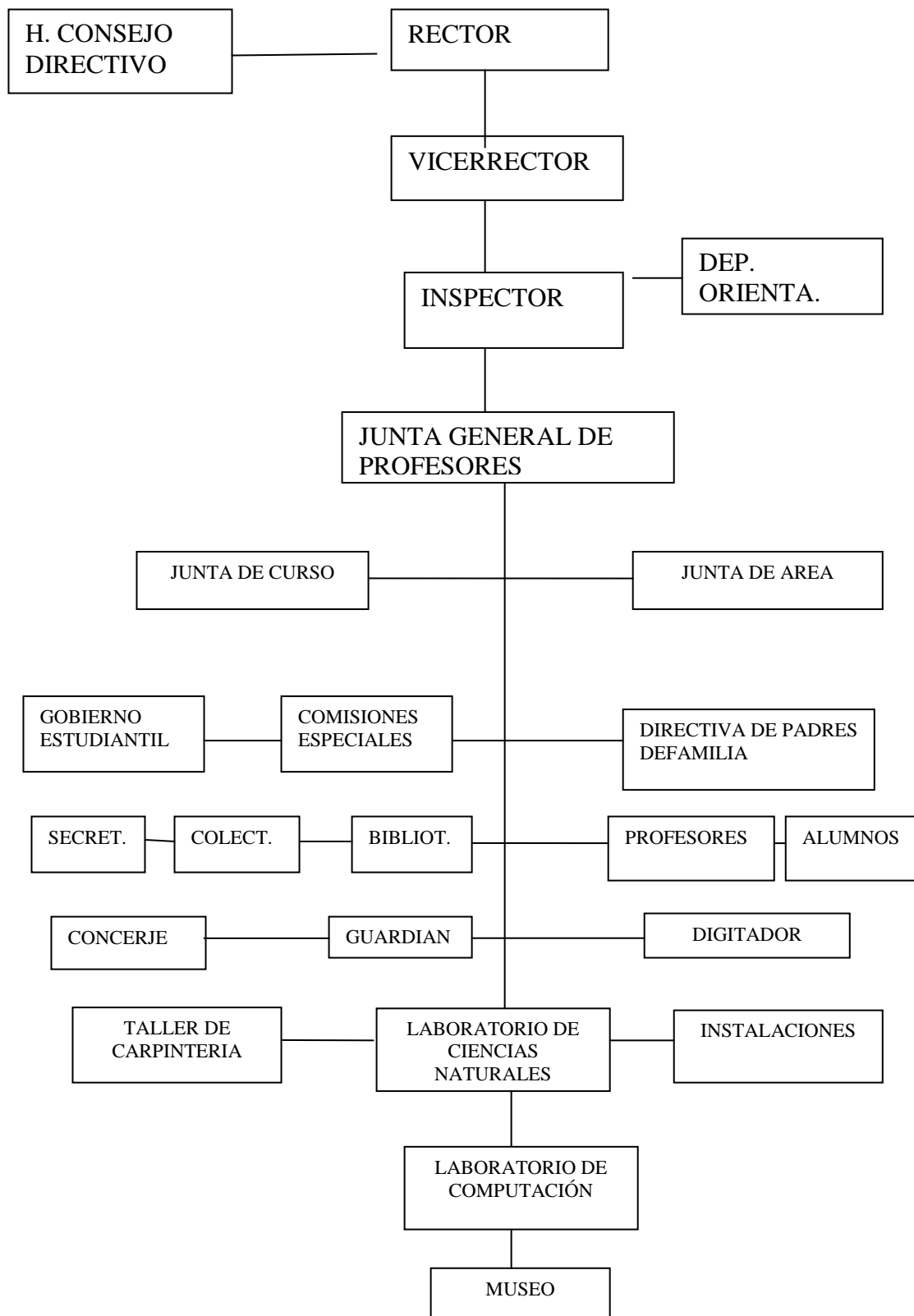
“El Colegio Nacional Tayuza goza de prestigio y representatividad, por su calidad y excelencia. Ya que cuenta con maestros capaces, colaboradores, participativos, innovadores que trabajan en equipo , que se encargan de preparar alumnos creativos, reflexivos y actores del desarrollo social, junto a directivos

solidarios, solventes y capaces de autogestión, personal de apoyo y de servicio predispuesto a ayudar, padres de familia, colaboradores preocupados en la educación de sus hijos”

También la Institución posee una infraestructura adecuada aunque sin planificación técnica, pero esta es confortable para el desarrollo de las actividades laborales, en el académico se cumple con las debidas planificaciones e instrumentos de evaluación previamente elaborados con el fin de ser partícipes de una educación moderna.

Gracias a la ayuda y gestión realizada por los directivos institucionales a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales se ha podido conseguir muchos bienes como nuevas adquisiciones de obras de larga duración, equipamiento tecnológico, moderno, y sobre todo implementación de proyectos productivos de mejoramiento para la Institución educativa.

4.1.2.2. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DEL COLEGIO NACIONAL TAYUZA



Fuente: Colegio Nacional Tayuza

Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

4.1. 2.3. FUNCIONES POR AREAS

El Colegio Nacional Tayuza cuenta con las áreas principales:

Área de Lengua y Literatura.

Esta área esta conformada por 3 compañeros maestros de lengua y literatura, quienes se encargan de coordinar actividades académicas acorde a la planificación de contenidos para el ciclo básico y el ciclo diversificado.

Objetivo.

- Trabajar coordinadamente para conocer las dificultades en el proceso enseñanza aprendizaje, y poder elaborar estrategias para su mejoramiento académico.

Esta área tiene como funciones las siguientes:

- Fortalecer los contenidos en lenguaje y comunicación mediante la lectura, escritura y ortografía.
- Utilizar las etapas de preparación, comprensión interpretación y declamación en los contenidos.
- Realizar concursos pedagógicos con obras literarias, cuentos inéditos, poesía declamaciones y oratoria.
- Participar activamente en los concursos de libro leído, ortografía caligrafía, poemas declamaciones, oratoria cuando existan invitaciones dentro y fuera de la institución.
- Orientar a los compañeros maestros en las juntas de cursos que se debe fortalecer el gusto de la lectura, el escribir correctamente, y la corrección de faltas ortográficas.

Área de Matemáticas

Esta área la integran compañeros maestros, quienes se reúnen periódicamente para determinar dificultades en el proceso enseñanza aprendizaje, y poder realizar lo posible para fortalecer esta dificultad.

Sus funciones son.

- ✚ Utilizar métodos acordes a la realidad para que el joven que asiste a la institución pueda resolver problemas esenciales, debido a que no hay dominio de las tablas de multiplicar, especialmente en los alumnos de octavo año.
- ✚ Utilizar la preparación, exploración, descubrimiento, abstracción y organización como fijación de habilidades y la aplicación en el proceso didáctico de la enseñanza.
- ✚ Plantear alternativas de solución al bajo rendimiento con el refuerzo pedagógico en horas extra clase.
- ✚ Relacionar el proceso con los conocimientos de las demás asignaturas para fomentar la interrelación.
- ✚ Trabajar atentos a las dificultades presentadas para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje de los educandos, con la finalidad de que puedan resolver, plantear los problemas matemáticos.

. Área de Estudios Sociales

Debido a que nuestra especialidad del bachillerato es en ciencias sociales, esta área es la más útil de la institución, esta integrada por cuatro compañeros maestros profesionales en Historia y Geografía.

Objetivo.

- ❖ Elaborar estrategias para la recolección de información del medio y poder relacionarla con la historia y geografía de acuerdo a la realidad.

Sus funciones son:

- ❖ Identificar elementos relevantes de cada lugar de la zona de Tayuza, con el propósito de incrementar el museo de la parroquia.
- ❖ Elaborar murales con información de acuerdo a las fechas cívicas
- ❖ Orientar y delimitar lugares para visitar con los alumnos, mediante planes de excursión.
- ❖ Trabajar coordinadamente con las demás áreas para sacar adelante la especialidad de sociales.
- ❖ Asistir a talleres de capacitación con el propósito de fortalecer sus conocimientos y poder participar en los concursos de tecnología en la especialidad.

Área de Ciencias Naturales.

Esta área la conforman compañeros. Quienes están encargadas de los proyectos de producción Muyu, la educación sexual, y coordinar la biodiversidad ambiental de la institución.

Objetivo.

- Concientizar a los educandos la importancia de la no contaminación del medio ambiente, coordinar los contenidos para el ciclo básico en el área de ciencias y educación sexual al bachillerato.

Sus funciones son las siguientes.

- Realizar trabajos prácticos en el laboratorio para exponer en las fiestas del colegio la elaboración de productos con materiales del medio.
- Participar activamente con el área de sociales con el fin de mejorar el aprendizaje, y relacionar los contenidos.
- Contribuir con los conocimientos prácticos para llevar a la experimentación y obtener resultados.
- Utilizar las etapas de observación, hipótesis, experimento, comparación y generalización en su área de acuerdo a los temas.

Vale la pena recalcar que todos los maestros trabajamos siempre en equipo, ateniendo las inquietudes que dan a conocer las áreas, estas inquietudes son concientizadas en la junta de cursos, al momento que cada uno emitimos el criterio del bajo rendimiento académico de los alumnos. Para mi es muy bueno que aparte de estas cuatro áreas se creen otras que seria de gran utilidad para el mejoramiento académico tanto del maestro como de los estudiantes.

FUNCIONES POR DEPARTAMENTOS

El Colegio Nacional Tayuza hace dos años cuenta con el departamento de Orientación vocacional, quien es la encargada de trabajar en coordinación con inspección, nuestra orientadora tiene como objetivo lo siguiente.

Orientar a los educandos en el proceso enseñanza aprendizaje, y dialogar con los maestros padres de familia y alumnos con el fin de mejorar su aprovechamiento y disciplina. Sus funciones son:

- Elaborar fichas con datos de cada uno de los estudiantes,
- Sesionar periódicamente con los representantes o apoderados, debido a que la mayoría de los alumnos, viven con otros familiares, por que sus padres han viajado a otros países.
- Aconsejar en lo que pueda para ayudar a la solución de las dificultades presentadas.

- Ser parte de la comisión de disciplina para el análisis del bajo rendimiento disciplinario de los educandos.

Este departamento es de mucho beneficio para la institución porque nos ayuda a la familia educativa orientando por el camino correcto, guiando a la práctica de valores, y buen liderazgo dentro del colegio Nacional Tayuza

4.1. 2. 4. CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA EN VALORES

La educación que imparte el Colegio Nacional Tayuza esta acorde a la realidad de la comunidad, por la que cada año ofrece bachilleres en Ciencias Sociales, capaces de seguir estudiando o trabajar en lo que le ofrece la comunidad, nosotros estamos encaminados cada día en enseñar en las aulas el buen comportamiento el saludo, respeto, solidaridad puntualidad en el cumplimiento de sus tareas escolares y sobre todo a la practica de valores morales, sociales económicos y educativos.

El clima que se vive en el Colegio es de acuerdo a la situación que se presenta a veces con alegría, dificultades autoestima elevado, bajo, pero siempre optimistas de salir adelante, venciendo las amenazas, dificultades que nos afectan en el campo pedagógico.

4.1. 2. 5. Dimensión pedagógica curricular y valores

El Colegio cuenta con la comisión pedagógica, su presidente es el Vicerrector, quien esta encargado de cumplir y hacer cumplir la parte académica, para que el proceso enseñanza aprendizaje sea desarrollado de la mejor manera.

Como vicerrectora me complace ayudar al control, cumplimiento, aplicación y asesoramiento de los instrumentos curriculares como: Planificaciones anuales, de unidad didáctica, planes de clase, instrumentos de evaluación como también la elaboración y ejecución de los Proyectos de implementación, y de gestión.

A supervisar a los docentes para garantizar contenidos actualizados en las planificaciones, elaborar de la mejor manera, los instrumentos para el aula

aplicar valores éticos morales, y a ser parte activa en el proceso enseñanza aprendizaje.

Esta dimensión es indispensable en el colegio, debido a que esta siempre coordinando el cumplimiento de la tarea docente demostrando eficacia, utilidad, principios teóricos y prácticos, para que los jóvenes del ciclo básico y bachillerato continúen sus estudios. Sin novedad. En el momento de la evaluación que es permanente se tome muy en cuenta su creatividad, aporte, voluntad y predisposición con valores y capacidad de autogestión.

4.1.2. 6. Dimensión organizativa operacional y valores

Toda la estructura organizativa de la institución trabaja con un liderazgo operacional, lo cual establece calidad de desempeño en cada uno de los departamentos existentes.

El proceso de gestión realizamos los directivos, Concejo Directivo, Concejo estudiantil, docentes y padres de familia con el fin de que se cumplan lo que estipulan los instrumentos curriculares. El colegio Nacional Tayuza a parte de ser líder de las escuelas a su cargo, participa activamente en las gestiones que realiza el Gobierno Parroquial, formando comisiones, grupos de trabajo, equipos de gestión con liderazgo democrático, siempre esta atento del desarrollo de la parroquia y sus comunidades aledañas. Cada uno de los miembros cumple funciones específicas de gestión, valores y liderazgo educacional.

4.1.2.7. Dimensión administrativa y financiera y valores

El Colegio Nacional Tayuza de la parroquia Tayuza cuenta un Rector Colectora profesional, quienes son los líderes de la parte financiera del establecimiento. El presupuesto de la institución es anual pero es distribuido cuatrimestralmente el monto es de 145.985 este presupuesto es repartido a cada una de las partidas existentes, también existe aparte la asignación de los 25 dolores de las escuelas a nuestro cargo y 30 dólares del colegio de parte del Ministerio de Finanzas, todos

los recursos financieros son procesados mediante la herramienta informática de administración financiera ESIGEF

Colecturíadistribuye los gastos corrientes, sueldos, a todo el personal, compra de suministros y materiales, pago de servicios básicos: agua luz. Teléfono, y servicio de internet. Y otros gastos de prioridad de la institución. Todo este proceso es realizado con ética profesional, capacidad de gestión y sobre todo liderazgo.

El pliego de necesidades de gastos de las escuelas y Colegio, es elaborado por el consejo Directivo y presidente de padres de familia se procede a las compras mediante la presentación de algunas proformas, que son analizadas. El Ministerio De Finanzas es el encargado de solicitar el reporte mensual de los posibles gastos del Colegio, y esto es supervisado por la Contraloría De la Provincia de Morona Santiago. Además cada compra que realiza tiene la retención de IVA del 12%. Como lo estipula la ley. En la institución se lleva los gastos corrientes en materiales de oficina por cuatrimestre de acuerdo a la nominación de las partidas presupuestarias, de igual forma para los centros educativos que están a nuestro cargo, como unidad Ejecutora.

4.1.2.8. Dimensión comunitaria y valores.

El colegio Nacional Tayuza educa a los jóvenes no solo de la parroquia sino también de las comunidades aledañas, debido a que es un colegio Fiscal único en el Cantón Santiago. Los moradores de la parroquia valoran mucho a la institución, e inclusive cada año existen alumnos que se acogen a los estudios libres del Art. 262 para el ciclo Básico, y Art. 263 para el ciclo diversificado, debido a que la dirección Provincial de Educación de Morona Santiago emite los acuerdos por ser un colegio Fiscal con la especialidad de Sociales.

En la parroquia el Colegio Nacional Tayuza es la institución mas útil debido a que cuenta con un personal docente, administrativo, servicio, y de apoyo idóneo, por lo cual la Junta parroquial realiza su plan de desarrollo en base a las necesidades de la Institución, para nosotros esto es un fortaleza muy buena, porque aparte del

presupuesto del Estado, contamos con la ayuda de la Junta y la comunidad en general. La Institución desde hace algunos años atrás, ofrece bachilleres al servicio de la comunidad, con un perfil profesional lleno de valores, capacidad de gestionar y desempeñar cualquier cargo ocupacional para poder solventar sus necesidades prioritarias.

4.1.3. ANÁLISIS FODA

FODA.- Modelo de evaluación en que se diferencian los aspectos positivos de una institución educativa.

El termino FODA es un acrónimo de: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, al analizar el FODA estamos haciendo evaluación, en el que se trata de diferenciar los aspectos positivos y negativos del Colegio, o sea aquellos aspectos que favorecen o limitan el logro de la misión y visión institucional. El análisis FODA es un medio simple de coleccionar datos sobre como los miembros de una institución educativa perciben lo bueno y lo malo, esto puede ser fuente de información para los estudios superiores de planeación estratégica.

4.1.3.1 Fortalezas y Debilidades

FORTALEZAS.- Son aspectos o factores positivos que facilitan o favorecen el desarrollo institucional, como las capacidades, virtudes, potencialidades, recursos y experiencias de la comunidad educativa que facilitan el logro de la visión y la misión institucional.

DEBILIDADES.- Son aquellos factores negativos o desfavorables de carácter interno como carencias, limitaciones y problemas que obstaculizan, limitan o entorpecen el desarrollo de la institución educativa.

4.1.3.2. Oportunidades y Amenazas

OPORTUNIDADES.- Eventos, hechos o tendencias del entorno de una organización que podrían facilitar o beneficiar el desarrollo de una institución, si se aprovechan en forma oportuna y adecuada.

AMENAZAS.- Eventos, hechos o tendencias del entorno de una organización que limita o dificultan su desarrollo operativo de la institución

4.1.4. MATRIZ FODA

DIAGNÓSTICO EN BASE A LA MATRIZ FODA

ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MEDIO INTERNO

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo en la institución - Instrumentos curriculares vigentes - Profesores con nombramiento y contratados. - Colector profesional - 167 alumnos matriculados - Equipamiento y mobiliario básico - Cumplimiento de la ley de educación y de los instrumentos curriculares - Aplicación de la Reforma curricular al básico y la reforma al bachillerato - Colaboración de todo el personal que trabaja en la institución. - Predisposición para la capacitación y perfeccionamiento docente - Buenas relaciones humanas - Alumnado dinámico, solidario y colaborador - Colaboración de los padres de familia - Puntualidad en la asistencia en profesores y alumnado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de evaluación tradicional - Falta desarrollar el pensamiento lógico - Falta capacitación permanente de los docentes - Falta de gusto por la lectura de los alumnos del octavo año de EGB. - Falta incentivar a los padres de familia el valor que tiene la educación. - Metodología desactualizadas - Falta de servicio del internet a la comunidad en general y a la institución en especial. - Quemiimportismo en los padres de familia en asistir al establecimiento cuando se requieres su presencia.

ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MEDIO EXTERNO

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Ayuda de instituciones Gubernamentales y ONGs, Municipio, USAID, DINSE, OSCIDE, Junta parroquial, Ministerio de Bienestar Social, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Educación y Cultura. - Alumnado que asiste de las comunidades aledañas - La Biodiversidad de la Región - Oportunidad de profesionalización en la Universidad a distancia - Progreso pedagógico - Clubes deportivos que ayudan a la formación integral 	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de Colegio a Distancia que matriculan a menores de edad. - La Migración de los padres de familia al exterior. - Pérdida de valores y la aculturación de los miembros de la comunidad. - Crisis económica - Poco apoyo de la comunidad en relación al alumnado - Existe muchos hogares desorganizados - Falta de control de las tareas escolares en las casas de los alumnos. - Incomunicación del servicio de internet en toda la parroquia.

El entorno del colegio Nacional Tayuza esta constituido por un conjunto de factores externos, internos, económicos, geográficos, económicos, sociales, tecnológicos, competitivos que condicionan el éxito o fracaso de la institución, como también tienen un impacto positivo o negativo que poseen un proceso de planeación, gestión y liderazgo educacional.

El FODA es una herramienta esencial para determinar acciones y medidas correctivas, en su análisis como factor interno. Las Fortalezas y debilidades sirven para identificar y analizar alternativas de solución y de cambio, procurando que nuestros objetivos y lineamientos propuestos tengan una feliz realización. En su análisis externo también nos permite darnos cuenta los cambios que se pueden

presentar a la institución, para lo cual debemos estar atentos a lo que puede suceder fuera de la institución.

El FODA es una herramienta muy importante para la planeación y ejecución de actividades, todo el proceso de desarrollo gira en base a la matriz FODA, esto permite el análisis de factores económicos, políticos, sociales culturales, aptos para el mejoramiento de nuestro contexto.

La información obtenida con los instrumentos de investigación para desarrollo de este Proyecto investigativo, fue muy satisfactoria, sobre todo tuve el apoyo de todos los encuestados; directivos, profesores, padres de familia alumnos, administrativos, en ellos he podido darme cuenta el poder de gestión y liderazgo que se mantiene en cada uno, el trabajo en equipo o en grupo es una fortaleza muy importante para el buen desarrollo de las actividades.

Tuve mucha facilidad de adquirir los instrumentos curriculares, por parte del directivo, todos los involucrados me guiaron sobre las estrategias y correctivos para que mi investigación tenga una buena realización, La aplicación de las encuestas para los administrativos, profesores y alumnos fueron las que constan en la guía didáctica, y para los padres de familia yo elabore de acuerdo a mi conocimiento.

Las entrevistas a los directivos lo realice con mucho profesionalismo, este aporte que me dieron fue valioso y significativo, esto me permitió realizar el análisis de los temas propuestos, especialmente el liderazgo que existe en el Colegio Nacional Tayuza.

4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

4.2.1. De la encuesta a directivos

El colegio Nacional “Tayuza” es una Institución Educativa Fiscal que está al servicio de la comunidad, situado en la parroquia Tayuza cantón Santiago, provincia de Morona Santiago, al momento se encuentra cumpliendo sus 25 años de vida institucional, y para quienes estamos prestando los servicios como profesores, nos sentimos orgullosos de formar parte de la familia educativa. Los directivos institucionales demuestran un gran poder de gestión y decisión con visión futurista que hace que los moradores de parroquia Tayuza tengan confianza en educar a sus hijos/as.

Para poder encuestar y entrevistar a los directivos institucionales, he solicitado la autorización y certificación del Rector del colegio el mismo que me ha colaborado de una manera voluntaria y profesional, y de manera directa a mis compañeros maestros jefes de área, estudiantes y padres de familia quienes me han ayudado con el llenado de las encuestas y las entrevistas, para poder analizar y tabular las diferentes interrogantes, y obtener los resultados mediante su tabulación y analizar de manera parcial, todo esto me servirá para poder plantear mi propuesta de mejoramiento académico sobre la lectura con los alumnos del octavo año de educación básica, y así contribuir con la elaboración, ejecución y evaluación de esta nueva alternativa de aprendizaje significativo.

En el procesamiento de los resultados de los instrumentos de recolección de datos, me han permitido conocer las grandes dificultades como fortalezas posee la institución, por lo que me he permitido implementar una propuesta de carácter educativo, para llevarla a efecto durante el primer trimestre, con el fin de buscar alguna alternativa de ayudar a los padres de familia sobre la importancia que tiene la educación de sus hijos/as con su ayuda y participación de manera directa. Ya que como miembro de la familia educativa debe participar en las actividades que desarrolla el Colegio Nacional Tayuza.

Tabla 6

FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL COLEGIO NACIONAL TAYUZA

Forma de organización	f	%
a. El Rector organiza las tareas en un reunión general cada trimestre	4	67 %
b. Coordinadores de área	2	33 %
c. Por grupos de trabajo	0	0%
d. Trabajan individualmente	0	0%
e. No contestan	0	0%

Fuente: A directivos y Jefes de área del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

Rector.- Es la máxima autoridad de cada colegio, es el único responsable de ejercer y dirigir al establecimiento por direcciones correctas, debido a que todo el trabajo realizado en bien del colegio depende de una buena coordinación y gestión de los directivos. (<http://www.Wikipedia>, la Enciclopedia libre. Concepto de Rector)

Analizando la forma de organización de los Equipos de trabajo en el Colegio Nacional Tayuza se nota claramente que el Rector si tienen poder de liderazgo ante el cuerpo docente institucional, esto amerita seguir trabajando y coordinando actividades académicas, ya que no existen grupos de trabajo, ni personal que trabaja individualmente.

Esta tabla se evidencia que el rector del Colegio Nacional Tayuza organiza las tareas en un 67%, en reunión general con los profesores en cada trimestre y los coordinadores de área le ayudan en un 33%. En el desarrollo de las actividades especificando las áreas básicas del pensum de estudio, para la Educación básica y el bachillerato.

Tabla 7**ASPECTOS QUE SE TOMAN ENCUESTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN**

Aspectos	f	%
a. El número de miembros de la institución	2	33 %
b. Los resultados obtenidos en la institución	4	67 %
c. Valor y tiempo empleados en la institución	0	
d. Otros	0	
e. No contestan	0	

Fuente: A directivos y jefes de área del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

Organización Educativa esta encaminada al alcanzar metas comunes, promueve iniciativas a todos los docentes, con la finalidad de buscar las mejores estrategias metodológicas, mediante una propuesta reflexiva, acorde a la selección real que se vive en el contexto. (Antúnez Serafín 2008 concepto de Organización.)

En la tabla 7 relacionado a los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización, existe un porcentaje del 33% de miembros de la institución que no consideran los resultados obtenidos en la institución para medir el tamaño de la organización, mientras que un 67% de los encuestados si están de acuerdo que, a base de los resultados obtenidos se puede conocer lo que esta por modificar o cambiar, dentro de una organización como tomando en cuenta el tiempo que se emplea para una buena administración de las actividades a desarrollarse en el campo educativo.

Tabla 8**LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN SE ENCUENTRAN ESCRITAS EN UN MANUAL DE NORMAS, REGLAS Y PROCEDIMIENTOS**

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Si	6	100 %
b. No	0	
TOTAL	6	100 %

Fuente: A directivos y jefes de área del Colegio Nacional "Tayuzá"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

De acuerdo a los datos reflejados en esta tabla sobre las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos contestan el 100% que si existen en el Colegio Nacional Tayuzá documentos que facilitan el aprendizaje y conocimientos tanto para los maestros, padres de familia, y alumnos instrumentos curriculares como Proyecto educativo, reglamento interno, manual de convivencia Plan operativo, y otros instructivos que son de fácil acceso para se conocidos y analizados, esto ayuda mucho a que la educación se mantenga actualizada.

La practica educativa, debe estar de acuerdo a los aspectos que cada miembro debe de realizar basado en la parte legal, por ello cada una de las institución debemos de estar siempre innovados en los instrumentos y reglamentos para que garanticen un buen proceso de gestión y desarrollo en las actividades y tareas en bien de la colectividad.

Tabla 9

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

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Director	0	0%
b. Rector	3	50 %
c. Consejo Directivo	3	50 %
TOTAL	6	100 %

Fuente: A directivos y jefes de área del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

De acuerdo a la tabla en mención se conoce que un 50% que equivale 3 encuestados afirman que es el Rector quien toma las decisiones para mejorar el clima de respeto y consenso institucional y el otro 50% afirma que las actividades deben ser coordinadas con el Consejo Directivo, para que la labor sea consensuada entre las autoridades.

Es saludable que todas las actividades y gestiones que realice el Rector, Vicerrector sea informada al Consejo Directivo, para que tenga su aprobación o rechazo, esto permite a la institución trabajar de manera coordinada, y sobre toda el poder de gestión y liderazgo sea compartida entre los organismos competentes.

Tomar decisiones correctas es uno de los roles de los directivos, para ello debe predominar la ética profesional, la responsabilidad, la experiencia profesional, y sobre todo el deseo de formar parte de la toma de las mejores decisiones, asegurando con ello un fortalecimiento en todos sus ámbitos.

Tabla 10**DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS**

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Si	2	33 %
b. No	4	67 %
TOTAL	6	100 %

Fuente: A directivos y jefes de área del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

Para la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo, se manifiesta en la tabla 10 que no se deben delegar a otras personas los conflictos institucionales, porque sería una amenaza institucional, por lo que en 67% de encuestados responden que cada cual debe resolver los conflictos ocasionados.

Es necesario conocer el motivo del conflicto pero se debe analizarlo de manera pedagógica con un perfil ético para que estos conflictos no trasciendan y sean considerados problemas mayores, más bien se debe solucionar de manera inmediata y oportuna.

Los conflictos es una situación desagradable entre dos o mas personas o grupos, esto no se debe practicar en una institución educativa, porque no es saludable para la familia educativa, por ello es prioritario que cada directivo coordine actividades para la pronta solución de conflictos. Siempre existen los conflictos por lo que los directivos debemos prepararnos cada día más para poder enfrentar la nueva problemática institucional.

Tabla 11

LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica	2	33%	4	67%	0	0%
b	El desarrollo profesional de los docentes	4	67%	2	33%	0	0%
c	La capacitación continua de los docentes	5	83%	1	17%	0	0%
d	Trabajo en equipo	6	100%	0	0%	0	0%
e	Vivencia de valores institucionales y personales	6	100%	0	0%	0	0%
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	0	0%	6	100%	0	0%
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	1	16%	4	67%	1	16%

Fuente: A directivos y jefes de área del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

En lo relacionado a la tabla 11 de administración y liderazgo del centro educativo sobre la excelencia académica, en el literal b con la alternativa siempre responden un 33%, y a veces un 67% esto ayuda a que la institución trate de mejorar su liderazgo, para que tenga una acogida del ciento por ciento, en relación a la alternativa siempre del literal c, existe un 83% de los docentes que poseen una capacitación continua, y únicamente el 17% de docentes a veces les gusta ser participes de las capacitaciones.

La Institución educativa esta fortalecida en un 100% del trabajo en equipo, esto favorece y ayuda a la toma de las decisiones, conjuntamente con la vivencia de los valores institucionales y personales que se tienen que mantener, en cada una de los colegios.

En relación a los valores institucionales y personales me permito ratificar que existe el 100% de vivencia de valores en la familia educativa del plantel educativo. Y en su totalidad están de acuerdo a que sean los valores sean los ejes transversales que se fomenten en el Colegio Nacional Tayuza.

La participación de los padres de familia en las actividades programadas en el Colegio, existe un 100% que a veces participan dificultad que puede ser descuido, desinterés por el estudio de sus representados, o porque la gran mayoría de los padres de familia residen en las comunidades aledañas, y el transporte es poco, y sobre todo la mayoría de los padres de familia no se encuentran con sus hijos porque han emigrado al exterior, y sus representados están encargados con familiares que son miembros de la tercera edad.

El literal g cuando en la institución se solicita la presencia de alguna autoridad para cualquier evento realizado siempre se delega en un mínimo porcentaje de 16% y a veces un 67% y un 16% de nunca, La no presencia de los padres/madres de familia conlleva a una dificultad, debido a que no se puede coordinar actividades, en bien de nuestros jóvenes estudiantes. Para mi forma de pensar la presencia de los padres es responsabilidad ineludible para poder ayudar al proceso enseñanza aprendizaje de nuestros representados, sin embargo al Colegio Nacional Tayuza hace falta concientizar mucho sobre valores con los padres de familia, por ello como primera institución investigada con el tema de Gerencia, Liderazgo y Valores propongo que entre todos unamos nuestros esfuerzos para trabajar en una escuela para padres, con temas que ayuden a formar a sus hijos/as.

Es de vital importancia trabajar con temas que mejoren la calidad de participación, en los padres de familia, debido a que no es justo de que exista el abandono a la institución con la no presencia cuando exista el llamado para ser informado sobre ciertos, logros o dificultades que se presentan en el transcurso de nuestro diario convivir.

Tabla 12

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Son innatas	1	17%	5	83%	0	0%
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	2	33%	4	67%	0	0%
c	Se adquieren a partir de la experiencia.	3	50%	3	50%	0	0%
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	1	17%	5	83%	0	0%
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	2	67%	4	33%	0	0%

Fuente: A directivos y jefes de área del Colegio Nacional "Tayuya

Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

Sobre las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución en la tabla 12 puedo indicar que, existe un porcentaje del 17% que las habilidades siempre son innatas y a veces en un 83%, para mí esto indica que no todo lo que el maestro conoce sea por vocación, sino más bien es lo que aprenden a medida que pasa el tiempo, y de cumplir su función como directivo o docente.

Una institución siempre logra cambios cuando conoce las teorías contemporáneas sobre liderazgo, las opiniones están que siempre las habilidades se requieren para dirigir una institución en un 33%, y a veces un 67%, es prioritario que todos los docentes mantengamos un buen liderazgo dentro y fuera de la institución, esto nos ayudara al desarrollo de los estudios en gerencia siempre en 17% y a veces en un 83%, por ello es vital que cultivemos liderazgo para poder dirigir una institución, y sobre todos estemos preparados para nuevos retos que nos implanta la sociedad en la cual formamos parte activa. En relación la capacitación continua que combine la práctica, la teoría y la reflexión existe un 67% que siempre hay que estar atentos, y un 33% que a veces se lo puede realizar, esto se debe mejorar para que siempre predomine el buen Liderazgo Educativo.

Tabla 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 que les falta mejorar	6	100%	0	0%	0	0%
b	La disminución del número de estudiantes por aula	1	17%	4	66%	1	17%
c	La mejora de los mecanismos de control	2	33%	4	67%	0	0%
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	4	67%	2	33%	0	0%

Fuente: A directivos y jefes de área del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

La tabla 13 se evidencia datos favorables y desfavorables en relación a la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, existe el 100% del uso de la información de resultados de estudiantes, docentes y directivos para saber que hace falta por mejorar, siempre es bueno realizar una evaluación permanente del desarrollo de cada una de las actividades para poder conocer las fortalezas y debilidades que se presentan en el campo académico, sin embargo la disminución de alumnos en las aulas siempre se da en 17% y a veces en un 66%, esto indica que nuestra población estudiantil del colegio Nacional Tayuza confía en el cuerpo docente, y trata de continuar con sus estudios que es su objetivo principal.

Sobre la mejora de los mecanismos de control existe un 33% que esta siempre de acuerdo y un 67% que están un poco desconfiando de las posibilidades existentes para mejorar los organismos que lo integran a la institución. Y de los encuestados destacan que en un 67% siempre se debe trabajar en ambiente cordial, tranquilo y sobre todo amar nuestro puesto de trabajo, reconociendo que la labor que desempeñamos los docentes es un trabajo con sacrificio, seguro, eficaz porque estamos educando a jóvenes que el día de mañana serán nuestros futuros profesionales que nos sustituirán en nuestros trabajos.

Tabla 14

ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	De dirección (director(a), Concejo Escolar, Concejo Académico etc.)	6	100%	0	0%	0	0%
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	2	34%	4	66%	0	0%
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	1	17%	4	66%	1	17%
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	2	34%	4	66%	0	0%
e	Otros (¿Cuáles?)			3	50%		

Fuente: A directivos y jefes de área del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

Lo relacionado a los organismos que integran la institución para su dirección siempre debe ser el concejo Directivo en los Colegios, el concejo Académico en las escuelas, de los encuestados dan la opinión en 100%, por que es el proceso legal que se sigue, Los organismos que conforman la institución para gestionar no siempre es el secretario, subdirector, o comisión económica en un 34% porque para realizar una buena actividad y gestionar siempre están los directivos como el Rector, pero a veces existe el encargo a estos organismos en un 66%, por ello hay que recalcar que todos los que hacemos educación debemos concientizarnos de la actividades que mejorar la institución para poder colaborar, y hacer un solo equipo con el organismo encargado.

Un 17% de los encuestados siempre están coordinando el trabajo con el jefe de estudios o coordinador, pero también se da en un 66% que se integran a organismos para que coordinen los trabajos, especialmente los proyectos. Cada establecimiento educativo debe trabajar con técnicas para mejorar la calidad educativa, conocimiento que cada oferta es como un producto que se ofrece a la sociedad, por lo tanto debe cumplir con cada una de las exigencias del proceso educativo de la Reforma Curricular. Y aplicación de la didáctica del pensamiento crítico.

Pensamiento crítico ayuda a fortalecer la metacognición y la autoevaluación, a generar una actitud de análisis desde varias perspectivas que permite mejorar la toma de decisiones y solución de problemas. (Magisterio Fiscal del P C. pág. 9)

Tabla 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.	6	100%	0	0%	0	
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	5	83%	1	17%	0	
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	3	50%	3	50%	0	
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	5	83%	1	17%	0	

Fuente: A directivos y jefes de área del Colegio Nacional "Tayuya"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

Sobre las actividades del equipo educativo, didáctico y junta de profesores del Colegio Nacional Tayuya, existe el 100% de los encuestados que coinciden que siempre se debe llevar a cabo la evaluación o seguimiento global nuestros alumnos, debido a que la evaluación, permite realizar las correcciones necesarias para beneficio de los alumnos que son nuestro agente integrador y la parte principal de nuestro colegio. Para ello es bueno establecer acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo en un 83% y un 17 % piensan que a veces se puede hacer la evaluación, desconociendo lo vital que todo trabajo debe ser evaluado, para lograr medir el grado de eficiencia. y sobre el ítem de tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos se da un porcentaje del 50% que opinan que siempre y a veces se debe tratar de analizar las medidas correctivas para mejorar lo que se esta fallando, notándose que dentro del trabajo siempre hay aspectos negativos y positivos que se deben corregir oportunamente.

Tabla 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	6	100%		
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución	5	83%	1	17%
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	6	100%		
d	Mantener actualizada la metodología	5	83%	1	17%
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros	4	67%	2	33%
f	Colaborar con el departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	6	100%		
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	4	67%	2	33%
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	3	50%	3	50%
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	2	33%	4	67%
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	3	50%	3	50%

Fuente: A directivos y jefes de área del Colegio Nacional "Tayuza"
 Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

En la tabla 16 se ve claramente que el 100% cumplen con organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, esto es muy bueno para el Colegio, debido a que se cuenta con personal preparado, y capaz de aportar con sus conocimientos para propiciar el cambio en lo que sea necesario.

Participar en la formulación de propuestas al equipo directivo, en relación a la elaboración de proyectos, planes y programaciones de la institución, existe un 83% que si están capacitados para poder elaborar y poner en ejecución la planificación curricular que nos exige el ministerio de Educación y Cultura., cada jefe de áreas es el responsable de coordinar con los maestros la planificación anual, de unidad y de clase, para fortalecer la actualización curricular vigente se puntualiza en un 100%, Sobre el mantener actualizada la metodología de enseñanza si hay un porcentaje del 83% que se preocupan por formar parte de la actualización y poder utilizar una adecuada metodología y estrategias, que permitan al joven desarrollar de una mejor manera sus destrezas de aprendizaje.

El promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros existe un 67% y un 33% no están en capacidad de promover este adelanto, se debe colaborar con el departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje hay la predisposición del 100% de ayuda con el objetivo planteado de ayudar y facilitar el aprendizaje a nuestros educandos. El elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la practica docente y los resultados obtenidos es de positivo en un 67% y no en un 33% esto refleja que en la institución educativa existe coordinación y planificación de las actividades a realizar.

Sobre los departamentos didácticos en relación a la metodología, propuesta y programación hay una aceptación favorable lo cual permite que cada departamento existente del colegio sea habilitado específicamente para el desempeño de las actividades encomendadas. Aproximadamente en un 50% tal como se puntualiza en la tabla.

Tabla 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%		

Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

Fuente: A directivos y jefes de área del Colegio Nacional "Tayuza"

La gestión pedagógica vertida en la tabla 17 relacionado con la gestión pedagógica del Colegio Nacional Tayuza se da con una producción fructífera del 100%, esto facilita una gran ayuda para la solución de diversas y propias potencialidades de la comunidad y el entorno geográfico, es prioritario compartir la equidad de desarrollo tanto en la institución como en la comunidad, esto ayuda a que exista una buena interdisciplinariedad entre la raza Shuar y mestiza, que es la mayoría de los pobladores de la parroquia Tayuza y sus alrededores.

Es menester recalcar que en el Colegio Tayuza son muy pocos los habitantes de la raza colona, por lo que la población estudiantil equivale a un 60% de la raza nativa, por lo que hay que trabajar mucho sobre la equidad de género para llegar a acuerdos totalizados sobre todo por el idioma, y situación económica, como también puede ser la situación del medio ambiente donde nos encontramos ubicados.

Tabla 18
MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	Si		No	
		f	%	f	%
a	Reingeniería de procesos	2	33%	4	67%
b	Plan estratégico	5	83%	1	17%
c	Plan operativo anual	6	100%	0	0%
d	Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	3	50%	3	50%

Fuente: A directivos y jefes de área del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

Los directivos encuestados en relación a la tabla 18 sobre el material de planificación educativa, relacionado al primer literal se dan porcentajes bastantes diferenciados en lo referente a la reingeniería de procesos si están de acuerdo un 33% y no un 67% esto me preocupa debido a que ya es tiempo que en el colegio se realice esta reingeniería, porque ya han pasado muchos años y no hemos tenido cambio de procesos.

Lo que respecta al segundo literal se ve claramente que existe un 83% de encuestados que acepta que el Plan estratégico nos ayuda analizar tanto las oportunidades o limitaciones que ofrece la institución, y con ello conocer las fortalezas y debilidades propias y proyectarnos a un futuro definido, donde los objetivos, metas y estrategias tengan conocimientos innovadores.

Sobre el Plan Operativo Anual se está totalmente de acuerdo que este instrumento nos ayude a conseguir nuestra misión y visión institucional, sea a corto o largo plazo. Con el conocimiento recibido en los cursos de capacitación se conoce que toda trámite a realizarse debe basarse en un proyecto, esta es la única manera de poder conseguir mejoras, Ya que en nuestro entorno todo gira a base de proyectos, por ende es muy importante tomar profunda conciencia de saber elaborar proyectos.

Tabla 19

4.2.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES

DECLARACIONES	Siempre		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las ordenes existentes	7	35%	12	60%	1	5%
2. El Liderazgo en la unidad educativa 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	12	60%	8	40%	0	%
3. La gerencia educativa, se promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	16	80%	4	20%	0	%
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes, estudiantes familias, asociaciones civil-padres y representantes-concejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	10	50%	9	45%	1	5%
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	1	5%	17	85%	2	10%
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje	15	75%	5	25%	0	%
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.	19	95%	1	5%	0	%
8. Resistencia en los compañeros o director/	3	15%	12	60%	5	25%

rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.				%		%
9. Sentirme poco integrado en el colegio y entre los compañeros.	1	5%	11	55%	8	40%
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	0	%	12	60%	8	40%
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas	13	65%	7	35%	0	%
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo	16	80%	4	20%	0	%
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	14	70%	6	30%	0	%
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera	12	60%	8	40%	0	%
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	0	0%	15	100%	0	%
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores	15	75%	5	25%	0	%

Fuente: Investigación de campo A 20 docentes del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

Es muy importante el rol que cumple el maestro dentro del aula, ya que se convierte en líder frente al grupo de alumnos por ser innovador, desarrollar sus conocimientos, por tener la visión, y objetivos claros del tema que va a transmitir. De acuerdo al rol del docente y sus habilidades para cuestionar las ordenes existentes, hay un 35%, y un 60% que sostienen que a veces situación que no estoy de acuerdo, porque nuestro rol de docente es ser líder con capacidad de conocimiento y valores para motivar a los alumnos a que movilicen y logren sus metas, ser pioneros por naturaleza, romper esquemas, buscar nuevas formas de hacer las cosas, saber enfrentar los retos auto educarse y auto dirigirse, por si mismo.

Y sobre nunca existe rol de docente líder hay un 5% que no permite que el líder sea la persona que cuestione las ordenes existentes dentro del aula como maestro.

En el colegio Nacional Tayuza se ejerce funciones siempre con liderazgo, trabajo en equipo, poder de decisión, ya que es la única manera de estar intrínsecamente ligado a la innovación y el cambio, pensando siempre en un 60% transformar las formas habituales de la escolarización.

En relación a 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 siempre su opinión es de 80%, por lo que es cierto que debe existir esto, todo centro educativo, siempre debe contar con la ayuda y colaboración de la familia educativa para que las actividades planificadas sean resultados de una manera positiva.

Existe un porcentaje del 85% de resistencia a escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza, esto afecta a la institución el deseo del cambio, y resulta bastante difícil lograr el cambio y promover la investigación con el fin de desarrollar y materializar nuevas metas para el establecimiento, y cambio de una nueva metodología de enseñanza.

El proceso enseñanza aprendizaje dentro del centro educativo se fundamenta en la práctica de los valores, e inclusive se afirma que en 95% de maestros practicamos y cultivamos valores morales, ya que estos valores son aquellos aspectos del comportamiento y la realidad humana para contribuir en bien de nuestro educandos. En relación a las actividades de integración en los ámbitos deportivo, sociocultural, con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes, es una debilidad fuerte, por que existe un 100% de aceptación de a veces participar. Puesto que a veces no se pueden realizar las programación siempre bien debido, esto fuera muy bueno si todos nos integramos en las actividades que se están por desarrollar, admirando siempre el poder de decisión, Liderazgo y gestión que realizan nuestros directivos, aunque no lo tienen nombramiento titular, pero se ve esta predisponían del cuerpo directivo de trabajar conjuntamente para sacar adelante nuevos cambios para la institución relacionado la oferta educativa que esta vigente por el Gobierno, como es el nuevo bachillerato técnico, que al momento es nuestra tarea fuerte. Los porcentajes de aceptación y compromiso de los docentes esta entre un 60 al 80% los que es muy bueno para el progreso y adelanto del establecimiento.

Tabla 20

4.2.3. RESULTADO DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

DECLARACIONES	CA		A		D		CD	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	8	40%	6	30%	6	30%	0	%
2. Las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes	3	15%	8	40%	8	40%	1	5%
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar	4	20%	11	55%	1	5%	4	20%
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases	2	10%	9	45%	5	25%	4	20%
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo	4	20%	9	45%	6	30%	1	5%
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes" considerando la realidad del entorno familiar y / o comunitario	9	45%	2	10%	7	35%	2	10%
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	5	25%	11	55%	3	15%	1	5%
8. Los métodos de enseñanza en sus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	3	15%	14	70%	2	10%	1	5%
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	3	15%	5	25%	9	45%	3	15%
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	6	30%	11	55%	1	5%	2	10%
11. El profesor es quien decide qué se hace en esta clase	6	30%	8	40%	5	25%	1	5%
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	7	35%	10	50%	3	15%	0	0%
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas	3	15%	11	55%	6	30%	0	0%

14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo	13	65%	6	30%	0	0%	1	5%.
------------------------------------------------------	----	-----	---	-----	---	----	---	-----

Fuente: A 20 alumnos del Colegio Nacional "Tayuza"

En la tabla 20 sobre los resultados de las encuestas a los estudiantes del Colegio Nacional Tayuza en las declaraciones si están de acuerdo o no, existe un porcentaje bastante aceptable de que nuestros alumnos contribuyen al proceso educativo mediante su aporte, asistencia, participación y cumplimiento de sus actividades diarias, sus opiniones se vierten en que siempre están completamente de acuerdo que sea el Rector la persona que les escuche a las opiniones en un 70% esto indica que existe una buena relación, por cuanto demuestran confianza que cuando exista problemas tener a quien confiar, además el ambiente escolar esta enfocado en un liderazgo conductual orientado a la realización de tareas que es lo que se ve todos los días, dentro de las clases el maestro tiene muy en cuenta el desarrollo de las actividades, de sus alumnos/as, por lo que exige ni obliga a que todos desarrollen al mismo tiempo y de la misma manera los trabajos del aula.

Esta claro que en su mayoría los estudiantes afirman que los docentes inician las clases con frases, lecturas motivacionales, debido a que en nuestra planificación diaria del plan de clase este es uno de los requisitos previos para nuestra actividad educativa. Están de acuerdo en un 55% que el profesor si propone actividades innovadoras para los estudiantes con el fin de desarrollar su proceso enseñanza aprendizaje. Sobre la declaración 8 se demuestra que existe un alto porcentaje del 70% que están de acuerdo a los métodos empleados en las clases, por los docentes ayuda a la innovación, de sus conocimientos.

En lo relacionado a que los docentes no se interesan por los problemas de los alumnos del colegio hay opiniones diferentes pero la mayoría se refleja en que el docente si esta de acuerdo en ayudar al estudiante, por lo que se nota en ítem 10 con el porcentaje del 55% que si hay oportunidades de que los alumnos expresen sus opiniones.

Existe un porcentaje entre el 35% al 50% de opiniones de los alumnos en relación a la realización de trabajos en grupo con las debidas orientaciones e instrucciones claras por parte del docente, con la finalidad de dar su contingente de ayuda al alumnos para el desarrollo de su trabajos en clase y extra clase.

Además enfocan los alumnos con el del 65% que el docente esta comprometido en ayudar a la gestión e inclusive han formado parte los alumnos para poder conseguir algo para la institución, por ello se recalca que el grupo de docentes y alumnos del colegio Nacional Tayuza, se sienten comprometidos en prestar ayuda desinteresada a los padres de familia y comunidad en general, contribuyendo a la formación de grupos de trabajo para poder gestionar a los diferentes entidades Gubernamentales, como parroquiales de la provincia de Morona Santiago.

4.2.4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla 21

VIVIENDA FAMILIAR

DECLARACIONES	Si		No	
	f	%	f	%
a. Tiene vivienda propia	9	60%	6	40%
b. Disponen sus hijos un sitio adecuado para su estudio	7	47%	8	53%
c. Tienen los servicios básicos su vivienda	10	67%	5	33%

Fuente: A 15 Padres de Familia del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

En la tabla 21 se evidencia que un 60% de los padres de familia o representados, en declaraciones sobre la vivienda familiar se conoce que si tienen vivienda propia, ya sea por sus propios esfuerzos, o porque recibieron la ayuda del Gobierno en convenio con el Miduvi que se hizo presente en la parroquia Tayuza, esto es favorable para sus hijos, debido a que se pueden estabilizar y no caminar grandes distancias de sus comunidades para asistir a los establecimientos educativos, las viviendas no son grandes pero por la cantidad de hijos que tienen las familias no disponen de un lugar adecuado para sala de estudio de sus hijos, lo

cual es una debilidad para el rendimiento del joven, pero si hay 67% de viviendas que tienen los servicios básicos.

Este plan del Gobierno ayudo mucho a las familias de escasos recursos económicos por un gran porcentaje tienen la vivienda propia aunque no toda bien adecuada, pero contribuye al ahorro de pago de arriendo para los moradores de las comunidades aledañas a la parroquia Tayuza.

Tabla 22
AMBIENTE FAMILIAR

DECLARACIONES	Si		No	
	f	%	f	%
a. Mantiene dialogo con su hijo/a	15	100%	0	0%
b. Tiene establecidas normas de convivencia	7	47%	8	53%
c. Se cultivan normas morales en su casa	15	100%	0	0%

Fuente: A 15 Padres de Familia del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

En la tabla 22 sobre la declaración del ambiente familiar se puede manifestar que el 100% de los encuestados afirman que si dialogan con sus hijos/as, ya que la comunicación y dialogo es lo mas importante en cada uno de los hogares, si hay padres que tienen la misión de orientar enseñar buenos hábitos, concejos experiencias, pero otros parecen que desconocen este valor, sin embargo este ambiente familiar nos fortalece al Colegio, por que conocemos que existe en los padres de familia el cultivo de los valores como el saludo, el respeto, y el temor a la practica de los vicios como el alcoholismo y la delincuencia aunque no en su totalidad pero si en porcentaje.

Tabla 23**ESTUDIOS REALIZADOS**

DECLARACIONES	Si		No	
	f	%	f	%
a. Tiene la educación básica	10	67%	5	33%
b. Proporciona útiles escolares a sus hijos/as	13	87%	2	13%
c. Tienen dificultad de aprendizaje sus hijos en el Colegio	11	73%	4	27%

Fuente: A 15 Padres de Familia del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

En la tabla 23 en relación a sus estudios los padres y representados demuestran un 67% de tener educación básica, debido a los programas que se han implantado en la parroquia Tayuza como los estudios libres acogiéndose al Art. 262, esto constituye una gran fortaleza de apoyo en el control de las tareas para sus hijos. Esto ayuda a que se tome conciencia de proporcionar útiles y materiales necesarios en un 87%, esto se da gracias a la gestión realizada de los directivos de la institución en conseguir Becas en Ilustre Municipio del cantón Santiago de Méndez y algunos en el ICE.

Pero existe una gran debilidad del 73% de los encuestados que afirman que sus hijos tienen dificultad de aprendizaje en el colegio, por lo que es meritorio tomar muy en cuenta para el análisis de mi propuesta. Y solo el 23% sostienen que sus hijos no tienen dificultad

Tabla 24
NIVEL DE RENDIMIENTO

DECLARACIONES	Si		No	
	f	%	f	%
a. Le ayuda usted con las tareas a sus hijos/as	10	67%	5	33
b. Considera Usted que sus hijo/a recibe apoyo del profesor	15	100%	0	0%
c. Esta de acuerdo como enseñan los profesores	14	93%	1	7%

Fuente: A 15 Padres de Familia del Colegio Nacional "Tayuza"
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

Es necesario siempre de mantener prioridad en desarrollo integral de los alumnos, asegurando el ejercicio pleno de los derechos.

En la tabla 24 en relación a la ayuda y control de las tareas de los padres de familia se da un 67% de saber conducir las tareas extra clase por lo menos a los jóvenes de la educación Básica, porque con del bachillerato si hay un desconocimiento y es un poco complicado prestar su apoyo pero si estos jóvenes reciben la ayuda de su maestros en un 100%, esto hace que los padres confíen en la educación que brinda el Colegio Nacional Tayuza, debido también que la mayoría de maestros seamos de otras provincias, que no resulta fácil volver a nuestras residencias por lo que a diario los jóvenes solicitan nuestro apoyo que estamos los docentes prestos a guiarlos.

Tabla 25
RELACIÓN CON EL CENTRO EDUCATIVO

DECLARACIONES	Si		No	
	f	%	f	%
a. Asiste puntualmente a las sesiones	6	40%	9	60%
b. Participa en los actos del establecimiento	7	47%	8	53%
c. Mantienen dialogo con los maestros del curso	8	53%	7	43%

Fuente: Investigación de campo 15 Padres de Familia del Colegio
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

La relación con el centro educativo de asistencia puntual de los padres de familia a las sesiones es no el 60%, y el 53% de no participar en actos dificultad que significa que la institución no cuenta con la presencia de los padres faltando ser integrador, participativo, comprensivo, capaz de conocer las fortalezas y debilidades que tiene la institución.

En asistir y participar en las sesiones o actividades que organiza la institución es vivir un mundo individualista y egoísta, sin tomar en cuenta que sus hijos o representados no cuentan con el apoyo, dificultad que debe ser solucionada de manera oportuna, con la implementación de algún programa de valores enfocando la responsabilidad, puntualidad y compromiso con los directivos y cuerpo docente.

Tabla 26
BIENESTAR ESTUDIANTIL

DECLARACIONES	Si		No	
	f	%	f	%
a. Sus hijos/as sienten justo por asistir al Colegio	12	80%	3	20%
b. Usted obliga a sus hijos a realizar las tareas	11	73%	4	27%
c. Exige buen comportamiento de su hijo/a	15	100%	0	0%

Fuente: Investigación de campo a 15 padres de familia del Colegio
Elaboración: Capa Ortiz Flora Beatriz

En la parroquia Tayuza si se nota la presencia de los alumnos al Colegio en un 80%, por en un 20% emigran otros establecimientos particulares por las facilidades económicas de su familiares, esto indica que el joven o señorita participe y realice sus obligaciones sin mayor dificultad, lo que se ve también que todavía existen jóvenes sin ningún vicio como se nota en las grandes ciudades y en la Provincia de Morona Santiago, sin embargo esto se obtiene gracias a la ayuda de sus representados o padres de familia que exigen un buen comportamiento en un 100%.

De las tabulaciones realizadas en las diferentes encuestas a los directivos, profesores, alumnos y padres de familia, he podido notar algunas dificultades que afectan al buen desarrollo institucional, por ello me permito realizar una matriz de perfil de propuestas a ejecutar en el centro educativo.

MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	FUENTE	INFORMANTE
Discontinuidad de los cursos de capacitación y actualización para docentes.	Zona rural y de difícil acceso	Uso de metodologías tradicionales	Encuesta y entrevista	Profesores
Aislamiento de los padres de familia en el proceso de enseñanza - aprendizaje	Hogares desorganizados	Desinterés de los hijos por educarse	Encuestas	Profesores
Resistencia y escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza a veces el	Desconocimientos de sus obligaciones como padres de familia	Falta de confianza y comunicación con sus hijos	Encuestas	Profesores

Matriz 2

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

N ^a	Pregunta	Respuesta Positiva	f	Respuesta Débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	Dialogo entre una o varias personas, transmisión de mensaje oral o escrito	5	Los que escuchan y leen	1
2	¿El centro educativo cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	Posee instrumentos curriculares reglamento interno, proyectos, planes, manuales de acuerdo a lo que estipula la ley	6	Ninguno	0
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	Llamando al dialogo, cordura, y alternativas de solución	6	Ninguno	0
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	Amigo de todos Orientador y ejemplo Puntual y responsable Perseverante y actualizado etc.	6	Ninguno	0
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	Liderazgo democrático donde todos somos iguales y sin discriminación	6	Ninguno	0
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo.	Saludo y respeto Equidad de genero La interculturalidad Confianza y amabilidad Cuidado y protección del medio ambiente	6	Ninguno	0
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	Orden y disciplina El respeto y la cordialidad Buen trato puntualidad	6	Ninguno	0
8	En el caso de existir antivalores, ¿Cuáles son?	Impuntualidad Irresponsabilidad Agresividad Pesimismo irrespeto	6	Ninguno	0

5. DISCUSIÓN

Saber lo que significa tener poder de gestión en una institución educativa, es muy importante, según los autores García, C.M y López, G. Frigerio, M. Poggi y otros sostienen en su cita textual “La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayudan a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas publicas, y que enriquecen los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades locales y regionales”

“Que la gestión requiere siempre un responsable, y que para que esta gestión sea adecuada, el responsable debe tener capacidad de liderazgo el cual debe estar vinculado con el que hacer diario de la Escuela o Colegio que es el de formar alumnos”. Sobre este tema de gran magnitud se ve en nuestro colegio Nacional Tayuza porque al encuestar a los directivos como Rector, Vicerrector y jefes de área se obtuvo porcentajes favorables en relación a las tareas que desempeñan diariamente basados en las habilidades de liderazgo, valores, objetivos claros, metas propuestas para conseguir mejor infraestructura, equipos de computo, materiales audio visuales que faciliten un buen desempeño del proceso enseñanza aprendizaje.

Es evidente que existe una buena administración y liderazgo de parte de los directivos del Colegio, ya que en 67% siempre asisten a la capacitación continua para tratar de cambiar la teoría y reflexión, así como también consideran en un 83% estudios en gerencia para estar capacitados y ejercer un buen liderazgo en el campo educativo. Con las versiones emitidas en las encuestas planteadas a los directivos observo que todo esta perfecto no hay debilidades, todo se lo puede solucionar con gestión y liderazgo.

Según los departamentos didácticos se encargan en 100% de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, y en 83% formulan propuestas, proyectos, planes y programaciones fortaleza para el engrandecimiento institucional, con la aplicación de una metodología actualizada, investigación educativa para seguir

coordinado con la implementación de nuevas técnicas y estrategias para cada departamento con su responsable de cada una de las áreas que predominan en la Institución, al igual que las existentes en las grandes ciudades de todas las provincias. Según la encuesta a los directivos se demuestra una excelente gestión, liderazgo y práctica de valores con los demás miembros de la familia Educativa.

Saber gestionar es saber enfrentar a los distintos lugares en busca de logros y metas que hacen falta a nuestro Colegio Nacional Tayuza, ya que todos los que hacemos educación estamos encargados de coordinar actividades en beneficio de la juventud estudiosa del colegio, encaminándolos a que mas tarde sean nuestros alumnos/as los seguidores de propiciar el cambio a la comunidad de Tayuza.

Siempre los directivos debemos cultivar principios de gestión como: Vivir una nueva cultura educativa, ubicar el personal de acuerdo a su competencia y a la especialización, tener claro y presente una buena comunicación entre todos, y estas predispuestos a ser constantemente evaluados para conocer las fortalezas o debilidades que demos corregir para un futuro provisorio.

Según los autor Sallenave, Jean La Gerencia integral y otros sostienen que el “Liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en un colectivo de personas, haciendo que este colectivo trabaje con entusiasmo en el logro de objetivos comunes”. “Liderazgo es el ejercicio de poder sobre una persona o grupo, hacia el logro de objetivos organizacionales en un proceso y dentro de un marco situacional y cambio”.

Es importante el liderazgo debido a la función que desempeñamos cada uno de los integrantes de la institución, sus estilos son ser líder autócrata que asuma toda responsabilidad en la toma de decisiones, que observa, motiva y controla el subalterno con la esperanza de evitar desviaciones que poden afectar a todo el conglomerado. También existe el estilo de líder participativo y emprendedor por que en el colegio cada uno desempeña la función encomendada con mucho profesionalismo y proactivo que promueve el desarrollo del potencial de las personas. Con mucha frecuencia también existen ciertos valores que propenden el cambio de actitud de los directivos, maestros. Padres de familia y Sr. Estudiantes.

Alumnos/as. Aunque no en su totalidad, pero si con una aceptación considerable como indica los autores sobre los valores éticos y morales.”

“Los valores suponen un compromiso real y profundo de la persona ante si mismo y ante a sociedad a la a la cual pertenece. Los valores que practican los directivos en el Colegio como iniciativa propia son; valores éticos, de respeto, responsabilidad, autoestima, colaboración, equidad de genero y buen desempeño, Y otros valores de tipo morales, sociales, estéticos a saber, educación en valores, es tan necesario que en cada establecimiento exista el buen habito de los valores que encaminen el proceso educativo e impliquen un modelo ideal de formación y desarrollo. Dando lugar a la formación socio humanista.

De las encuestas dirigidas a los docentes del colegio puedo manifestar que hay un porcentaje del 60% de maestros/as que a veces mantienen el rol de líder en las actitudes y habilidades para cuestionar las ordenes existentes, esto si produce un poco de inestabilidad laboral, por que lo bueno seria que todos ejerzamos un liderazgo ligado a la búsqueda de la innovación, sin embargo hay un 80% de docentes que siempre estamos preocupados de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico y seguro. Existe un porcentaje equilibrado considerable en el trabajo realizado entre los directivos, docentes promoviendo la investigación con el fin de desarrollar y materializar metas, trabajo en equipo, decisiones de cambio, ejes transversales, metodologías innovadas, en bien de la educación de los adolescentes.

También puedo afirmar que el maestro si propone actividades innovadoras para que los alumnos desarrollen, y sobre todo luchan por enseñar conocimientos innovados, porque nos preocupa que el joven de hoy en día aprenda no solo teoría sino también lo practico, por ello se trabaja diariamente propiciando un mejoramiento en el proceso enseñanza aprendizaje. Muy rara vez los participantes en proporcionar datos trabajan aisladamente, lo cual fortalece en la toma de decisiones frente a una dificultad producida.

En relación a las encuestas realizadas a los estudiantes del Colegio Nacional Tayuza puedo mencionaren las declaraciones que el Rector toma en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes en un 40%, esto indica que por lo general sus opiniones no son escuchadas; sin embargo las autoridades consideran en un 55% que si escuchan a los alumnos, y que es un pequeño porcentaje, es decir el 5% de autoridades no dan oídos a las inquietudes de los jóvenes.

Sobre el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas que se observa cotidianamente en el ambiente escolar mantiene en aceptación el 55% lo que satisface a los directivos y maestros del establecimiento.

Es necesario enfatizar que rara vez se lleva a cabo nuevas ideas en las clases sostienen un 45% de encuestados, y un 25% no están de acuerdo con lo que sucede dentro de las aulas. En las aulas los maestros siempre esperamos que todos los alumnos aprendan algo nuevo, trabajen con conocimiento, sin embargo existe un porcentaje de encuestados que opinan en un 5% que no existe esta alternativa, pero la mayoría que es el 45% están de acuerdo con la labor que desempeña el docente. Siempre los docente planificamos la clase con la motivación acerca del tema, por lo que hay un 45% de alumnos que sostiene que si están completamente de acuerdo que si existe la transmisión de valores y virtudes de parte del maestro hacia los alumnos, y un 10% que sostienen que no existe. El profesor propone actividades innovadoras para que desarrollen los alumnos hay el 55% en afirmar esta posición y solo el 5% no lo aceptan desde su punto de vista. Es importante recalcar que los docentes tienen la aceptación de los alumnos en la gran mayoría de alternativas, esto nos enorgullece de sobre manera la labor que desempeñamos diariamente.

Las encuestas desarrolladas por los padres de familia existen algunas fortalezas como debilidades, en relación a la vivienda propia si la tienen un 60% aunque no sea tan apropiada pero contribuye a su situación económica, la mayoría tiene servicios básicos que muy indispensable en cada uno de los hogares equivalente a un 67% y un 33% que todavía les hace falta de conseguir para poder tener estabilidad familiar, Su ambiente familiar es bueno debido a que se observa que en 100% de los encuestados sostiene que mantienen dialogo con sus hijos/as, de igual forma ellos tienen establecidas normas de convivencia, por lo que se ratifican en un 100% de practicar normas de valores de moralidad.

En relación a los estudios realizados se puede mencionar que no todos están lo suficientemente preparados y capacitados para conducir un buen aprendizaje de sus hijos, debido a que un 67% tiene solo Educación Básica , y a un 33% les falta concluir sus estudios secundarios, sin embargo se preocupan por brindar lo necesario reflejando un 87% de proporcionar útiles escolares. La gran dificultad de aprendizaje de los padres se refleja en un 73% de no poder ayudar al desarrollo de las actividades académicas, en lo referente al nivel de rendimiento están de acuerdo a la ayuda que le brinda el maestro en un 100% situación que fortalece al docente por la confianza que tiene de parte de los padres de familia.

La mayor dificultad en las encuestas emitidas a los padres de familia de los alumnos al solicitar la colaboración y asistencia a la institución para que sean concedores de las gestiones que se realizan, así como también conocer sobre su rendimiento y disciplina de sus representados es de 60% de no poder asistir al colegio para conocer las novedades como inquietudes acerca del rendimiento de sus representados.

Es vital que esta dificultad se logre mejorar, por ello mi propuesta esta dirigida a **“ VIVENCIA DE LOS VALORES ÉTICO-MORALES CON LOS PADRES Y MADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO NACIONAL TAYUZA”** para ello se realizara una escuela para padres con temas importantes, y dirigida por personas capacitadas, para tratar de llegar a solucionar en parte este problema que año tras año se vive en el colegio Nacional Tayuza de la parroquia Tayuza.

Muchas veces nos falta motivar a los padres para que reciban algunas charlas, o clases de valores, para que aprendan temas con conocimientos y valores éticos, que les permita orientar de una mejor manera a sus representados.

Cada institución educativa, como el Colegio Nacional Tayuza tiene su propia misión, visión, objetivos, metas proyectadas a la calidad educativa para que los jóvenes conozcan hacia donde caminan o que rumbo tomar, en el futuro, con la finalidad de obtener resultados positivos, para que sean personas competentes, luchadores, líderes de la sociedad a la cual pertenecen, que los conocimientos adquiridos les sirva para el mejoramiento de la calidad de vida.

De todos los participantes encuestados pude conocer su trabajo diario en la institución, saber los valores que se cultivan y los que hace falta mejorar como el trabajo en equipo y la no resistencia al cambio, la predisposición de los maestros en colaborar y participar activamente con los directivos para la gestión de mejoras, la capacidad de liderazgo dentro de las aulas, como la practica de valores a los alumnos, compañeros profesores y directivos que toma decisiones confiables, trabajo en cada una de las comisiones encomendadas, coordinadores de áreas responsables en el cumplimiento de sus planificaciones de actividades, Rector con buen liderazgo y capacidad para poder llegar a las instituciones provinciales, cantonales y parroquiales, personal administrativo y de servicio preparado para el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades para la buena administración del colegio. Con este puedo manifestar.

Que con las opiniones de los participantes pude conocer los logros que se están efectivizando y expresar alternativas de solución mediante un buen liderazgo institucional. Realizar un análisis entre los aspectos positivos y negativos y poder establecer algunas conclusiones y emprender un proceso de gestión para el que hacer educativo.

Comprobar el grado de excelencia académica, el desarrollo profesional y la capacitación continua de los miembros de la institución en un porcentaje bastante considerable como es de 60% en adelante. Ayudar a gestionar lo indispensable para el colegio para brindar comodidad, y buen servicio a los jóvenes que se educan en nuestro establecimiento. Colaborar en la elaboración de un buen Plan estratégico y actualización de los instrumentos curriculares de acuerdo a la realidad de la institución.

De todas las razones expuestas considero que existe mas aporte entre todos si lideramos como buenos gestores integrados, encaminados a la obtención de nuevos y mejores estrategias para el desarrollo de las tareas que cotidianamente se observa en nuestro diario convivir con los alumnos del colegio, y por que no decirlo con los moradores de la comunidad de Tayuza.

6. CONCLUSIONES

Al concluir el análisis de los resultados obtenidos en la investigación sobre “gestión del Liderazgo y Valores en el Colegio Nacional Tayuza durante el año lectivo 2010 – 2011”, me permito emitir las siguientes conclusiones.

- Directivos, profesores, padres de familia y alumnos del Colegio Nacional Tayuzame facilitaron la información necesaria y oportuna para la elaboración del informe de trabajo investigativo.
- Que existe liderazgo compartido entre los miembros de la comunidad educativa
- Existe buenas relaciones interpersonales entre directivos y profesores
- Existe aislamiento de padres de familia en el proceso de enseñanza – aprendizaje
- Que los docentes proponen actividades innovadoras en sus clases
- Maestros predispuestos al cambio para mejorar la calidad educativa

RECOMENDACIONES

- ✚ Es importante incentivar a los directivos institucionales a que sigan realizando periódicamente gestiones, así como también se haga una autoevaluación para dar a conocer como se esta trabajando en la institución en relación a las otras.
- ✚ Debe existir coordinación entre toda la familia educativa para poder medir logros alcanzados, como también las dificultades que se pueden presentar.
- ✚ A los maestros estar predispuestos al cambio y mejoramiento profesional para actualizarnos de acuerdo a las nuevas tecnologías de la comunicación y poder transmitir los conocimientos de calidad a los alumnos
- ✚ A los jefes de área para que propongan mas proyectos de mejoramiento académico, productivos como nuevo enfoque al buen vivir.
- ✚ Para los estudiantes incrementar programas de apoyo, como técnicas de estudio para un mejor éxito en el aprendizaje, y sobre todo incentivar estrategias de gestión, liderazgo.
- ✚ Que se incentive a los padres de familia a participar en escuela para padrededucación en valores, para que pueda existir una mayor comunicación con sus hijos o representados.
- ✚ A los padres de familia la activa participación en los programas, eventos, sesiones, que sean invitados por la institución, y sobre todo nos ayuden al control de las tareas de sus representados.

8.- PROPUESTA DE MEJORA

1.- TÍTULO DE LA PROPUESTA

“VIVENCIA DE LOS VALORES ÉTICO-MORALES CON LOS PADRES Y MADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO NACIONAL TAYUZA”

2.- JUSTIFICACIÓN

El Colegio Nacional “Tayuza“, es una Institución Educativa Fiscal, al servicio de la colectividad, situada en la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago. Se creó el ciclo básico con el Acuerdo Ministerial Nro. 11786 del 15 de noviembre de 1985.

El Primero de Bachillerato se crea con el Acuerdo Ministerial Nro. 2670 del 27 de julio 1995. El Segundo de Bachillerato se crea con Resolución Ministerial Nro. 5137 del 09 de agosto de 1996. El Tercero de Bachillerato se crea con Acuerdo de la Subsecretaría Regional de Educación del Austro con Nro. 065 del 30 de septiembre de 1997.

Al ser una institución educativa nuestra principal meta es formar a seres humanos íntegros tanto en lo intelectual, humano, ético y moral, pero las nuevas corrientes sociales que están en boga, se ve como de a poco se va desvaneciendo el sentido de organización familiar, se vive una crisis de valores, una crisis de identidad y por que no de autoridad de los padres hacia los hijos.

Los nuevos tiempos, y los deseos desenfrenados de conseguir bienes materiales están llevando a un descuido de los padres hacia la formación permanente de sus hijos, los mismo que quedan relegados a segundo plano, supuestamente amparados en un ambiente de libertad que más bien es franco libertinaje.

Según los datos que aporta la observación directa, así como los datos que aporta nuestra investigación el 60% de los padres y/o madres de familia no se preocupan por llegar al colegio para hacer un seguimiento, es decir a enterarse del rendimiento académico y disciplinario de sus hijos, en la mayoría de casos solo vienen a

matricular al inicio del año, luego desaparecen. Por lo tanto, sólo unos pocos están prestos a apoyar a sus hijos y a colaborar para el beneficio y adelanto del establecimiento.

Frente a esta problemática se plantea una propuesta que pretende en algo concienciar sobre lo grave de la situación; la propuesta consiste en: fortalecer el cultivo y vivencia de los valores ético-morales con los padres y madres de familia del colegio Nacional Tayuza a través de escuela para padres, para mejorar la calidad educativa.

Esta actividad con los padres y madres de familia se llevará a cabo por las tardes, en horario extraclase desde las 16 H00 hasta las 19 H00, con lo cual se pretende reforzar la vivencia de los valores éticos y morales en cada uno de ellos y ellas, con la finalidad de reencauzar su tarea como padres y madres responsables, lo cual redundará en una mejor relación entre padre-madre-hijos, que a su vez generará un ambiente óptimo para que el estudiante se sienta motivado a cumplir a cabalidad con sus responsabilidades estudiantiles, mejorando así su nivel académico, mermará el nivel de indisciplina, al tiempo que se pretende disminuir los índices de pérdida de año y deserción escolar.

3.- OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

- Fortalecer el cultivo y vivencia de los valores ético-morales, con los padres y madres de familia del Colegio Nacional Tayuza, a través de escuela para padres, para mejorar la calidad educativa en sus hijos.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a. Generar estrategias para atraer al mayor número de padres y madres de familia para que participen del evento.
- b. Generar empoderamiento en los miembros de la comunidad educativa con la finalidad de generar corresponsabilidad en el hecho educativo.

- c. Conseguir que los docentes del establecimiento colaboren para llevar a cabo nuestra propuesta durante el primer trimestre del presente año lectivo.
- d. Socializar la propuesta a los padres de familia, estudiantes y maestros para tratar de elevar el nivel de aceptación en la asistencia al establecimiento cuando se requiera su presencia.

4.- ACTIVIDADES

Se desarrollará un seminario taller durante 5 días consecutivos de acuerdo con los siguientes temas:

- 1.- Seminario Taller sobre valores de la familia, ética, principios morales como; Respeto, Puntualidad, autoestima, Educación y Derechos Humanos.
- 2.- La Comunicación en la familia.- Concepto, e importancia de la comunicación
- 3.- Normas de convivencia familiar
- 4.- Relaciones Humanas.- Concepto y generalidades
- 5.- Evaluación de la jornada y elaboración del informe final de la propuesta desarrollada, para que sean socializados y entregados al Líder o al rector.

En cada reunión se desarrollará el siguiente orden o proceso diario:

1. AMBIENTACIÓN:

- Bienvenida
- Dinámica de integración

2. PRESENTACIÓN DEL TEMA

- Contenido científico
- Intercambio de experiencias

3. RECESO

4. TRABAJO EN GRUPOS

5. PLENARIA

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7. COMPROMISOS

5.- LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La presente propuesta se dará cumplimiento en el espacio físico del Colegio Nacional "Tayuza", que se encuentra situado en la parroquia Tayuza, cantón Santiago, provincia de Morona Santiago.

6.- LA POBLACIÓN OBJETIVO

Hace referencia a los integrantes de la familia educativa del colegio: padres y madres de familia, estudiantes y docentes quienes trabajaran en coordinación con las autoridades tanto dentro como fuera del establecimiento.

7.- SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

RECURSOS					
HUMANOS	TECNOLOGICOS	MATERIALES	FÍSICOS	ECONÓMICOS	ORGANIZACIONALES
<ul style="list-style-type: none"> - Padres y madres de familia - Docentes - Autoridades - Facilitadores 	<ul style="list-style-type: none"> - Computado - Proyector - Internet - Televisor - DVD. - Cámara fotográfica - Cámara de video - Videos - Cds. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pizarra - Marcadores - Papel periódico - Cartulina - Mesas - Sillas - Implementos deportivos - Papel bond - Refrigerio - Cuaderno - Textos 	<ul style="list-style-type: none"> - Aulas - Canchas - Sala de proyecciones - Espacios verdes 	<ul style="list-style-type: none"> - Aporte económico de los organizadores - Autogestión 	<ul style="list-style-type: none"> - Dobe - Consejo Directivo - Comisión Pedagógica - Comité de padres de familia - Consejo estudiantil - Comité de logística - Municipio de Santiago - Junta Parroquial

8.- PRESUPUESTO ESTIMADO

Cantidad	Recursos	Precio unitario	Precio total
1	Elaboración y planificación de la propuesta	\$100	\$100
2	Facilitadores	\$100	\$200
5	Marcadores	\$1.00	\$ 5.00
10	Pliegos de papel periódico	\$0,20	\$2.00
2	Pliegos Cartulina	\$0,50	\$1.00
1	Resma de papel bond	\$4.00	\$4.00
5	Refrigerios para 100 padres de familia	\$0,50	\$250
5 días	Alquiler de recursos tecnológicos	\$10	\$50
1	Informe final o memoria escrita de la actividad	\$10	\$ 10
TOTAL			\$622

El costo total corresponde a \$ 622 dólares norteamericanos, los cuales afirmo que los financiaré mediante autogestión al Municipio de Santiago el 25% y a la Honorable Junta Parroquial de Tayuza, el 75 %, en cuanto al resto de recursos necesarios, así como el espacio físico, mesas, sillas material tecnológico y audiovisual se pedirá prestado al establecimiento educativo. Algunos materiales como cuadernos y esferos deberán llevar cada participante previa notificación.

Se solicitara la ayuda de los maestros para poder brindar comodidad y servicio a los padres de familia en todo el proceso del seminario taller. Trataré de coordinar el refrigerio para los días indicados con la Sra. Responsable del servicio del bar del establecimiento para mayor facilidad y comodidad de los padres/ madres o representantes de los alumnos del Colegio Nacional "Tayuza".

9.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPAS	TEMATICA	ACTIVIDADES	FEBRERO DEL 2012				
			L 6	M 7	M 8	J 9	V 10
PLANIFICACIÓN	Valores en la familia, ética La	Elaboración del diseño del taller y ambientación, y motivación	x	x	x	x	x
ORGANIZACIÓN	puntualidad, respeto, autoestima, la	Coordinación con los padres de familia, docentes y directivos.	x	x	x	x	x
DESARROLLO	comunicación, educación y derechos	Ejecución del taller, trabajo en grupos plenaria, conclusiones y recomendaciones.	x	x	x	x	x
EVALUACIÓN	humanos normas de convivencia familiar	Determinar la asistencia, mejoramiento, y cambio de parte de los padres de familia	x	x	x	x	x

A n e x o s

VALORES FAMILIARES

Los Valores familiares entre los miembros de una familia se establecen relaciones personales que entrañan afinidad de sentimientos, de afectos e intereses que se basan en el respeto mutuo de las personas.



LA ÉTICA

- Ciencia normativa que se encarga del estudio de lo que es normal en el ser humano, la ética tiene que ver con el obrar diario de la persona en forma correcta, guiada por el camino del bien.



CONCEPTO DE MORAL

- Se considera una persona moral aquella que tiene conciencia clara sobre sus preferencias de valor como;
- Formación de carácter
- Habilidades para percibir, juzgar y actuar con el bien.



VALORES MORALES

- Son medios adecuados para conseguir nuestra finalidad, los valores perfeccionan al hombre en aspectos muy importantes como el comportamiento en los demás seres que están al su alrededor.



FORMAS DE AYUDA A SU HIJO PARA DESARROLLAR VALORES MORALES

- Buen ejemplo y comportamiento, le enseña a tomar el camino correcto.
- Cuando su hijo ve que sus padres se tratan con respeto, es el ejemplo que llevara consigo.
- Cuando su hijo ve que sus padres aprecian a las personas, de todas las razas y religiones
- Cuando ve en sus padres tomar decisiones difíciles.
- Si le enseña a aceptar los errores y fracasos son serenidad.
- Cuando se cumple con las necesidades de los padres hacia los hijos.
- Cuando el adolescente tiende a buscar a los padres mas que su amigo para recibir consejos sanos

CONCEPTOS DE LA FAMILIA

- Es en la familia donde se enseñan los primeros valores; valores que serán sustento para la vida en sociedad y a lo largo de la vida de la persona. Entre otros destacan los siguientes:



LA GENEROSIDAD

- La generosidad es uno de los valores que se fomentan en la vida familiar. Entendiendo por generosidad el actuar en favor de otras personas desinteresadamente y con alegría. Hacer algo por otras personas puede traducirse de diferentes maneras, por ejemplo, dar cosas, prestar juguetes, dar tiempo para escuchar y atender a otro miembro de la familia, saludar, perdonar.



LA ALEGRÍA FAMILIAR



- La alegría es un valor que se siembra primeramente en el seno familiar. Es en el núcleo familiar donde se procura que los miembros se ayuden unos a otros en sus necesidades, en la superación de obstáculos y dificultades, así como el compartir los logros y éxitos de los demás

EL RESPETO

- El respeto hacia los demás miembros es otro de los valores que se fomentan dentro de la familia, no sólo respeto a la persona misma, sino también a sus opiniones y sentimientos. Respeto hacia las cosas de los demás miembros, respeto a su privacidad, respeto a sus decisiones, éstas, por supuesto, adecuadas a la edad de la persona. Es en la familia donde el niño aprende que tanto él o ella como sus ideas y sentimientos merecen respeto y son valorados.



LA AUTOESTIMA

- La autoestima es uno de los valores fundamentales para el ser humano maduro, equilibrado y sano. Este valor tiene sus raíces y fundamentos en el núcleo familiar.
- Se entiende por autoestima la visión más profunda que cada persona tiene de sí misma, influye de modo decisivo en las elecciones y en la toma de decisiones, en consecuencia conforma el tipo de vida, las actividades y los valores que elegimos.



LA COMUNICACIÓN

- 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



DERECHOS HUMANOS

- Los **derechos humanos** son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos¹ que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, **sexo**, **orientación sexual**, **etnia** o **nacionalidad**; y son independientes o no dependen exclusivamente del **ordenamiento jurídico** vigente, por lo que se consideran **fuentes del Derecho**, en concreto la denominada **derecho natural**.



10. BIBLIOGRAFÍA

- ADAIR José .Liderazgo basado en acción. México. Editorial Mc.Graw- Hill 1990
- ALMEIDA bolívar (1997) Educación y valores y temas transversales en el curriculum. Editorial Almeida Cep. Madrid.
- ANDRADE, Francisco, (1997), Los Derechos Humanos, Editorial Compu-Grafic, Riobamba, Ecuador.
- ARROYO, Blanca, Los Problemas de la Convivencia: Desmotivación, Conflictividad y Violencia Escolar, en <http://adide.org/revista/index.php> consultado el 23 de septiembre del 2011.
- BARYLKO Jaime (2002) Los valores y las virtudes. Edit. Emerce. Argentina.
- BROWNE, C,G y Cohn, T.S. (1958): El estudio del liderazgo, Buenos Aires: Paidos, 1969
- CALERO Mavillo (2002) Educación en valores Edit. San Marcos Lima
- CAMPOVERDE José. Visión de líder. Lima Editorial Apoyo S.A. 1993.
- CASTELLANOS, Ana, VIÑAS Gladis y ROJAS, Ana (2001) La educación en valores en el contexto universitario. Editorial Félix Varela: La Habana Cuba.
- CORNEJO Miguel. El arte de dirigir. México Colegio de graduados de alta dirección 1999
- Educación, Editorial Ariel Educación, Barcelona, 1997, pág. 331-344."
- ESPERANZA, Javier, Convivencia Escolar: buscando soluciones (II) <http://comunidad-escolar.pntic.mec>, consultado el 12 septiembre del 2011.
- FRAZZIOSI, Laura Códigos de ética del servicio social. Tercera edición. Editorial Humanista Buenos Aires pág. 224.
- GARCIA, C.M. y López, J. Asesoramiento curricular y organizativo en
- GARDNER, J, W. (1989): el liderazgo, Buenos Aires: Grupo editor Latinoamericano, 1991
- GRAUMAILTO, Ramón, La Motivación: Aportaciones en Hiperespiral (1/7/98) en <http://dewey.uab.es/PMARQUES/himotiva.htm#vamos>. Consultado el 22 de septiembre del 2011.
- GRAZA, Juan y PATIÑO, Susana, (2004) Educación en valores, Editorial Trillas, México.
- GUEVARA, Carlos Metodología de la Investigación, segunda edición de la Universidad Salesiana Cuenca Ecuador 2001
- [http:// gestión educativa organizacional blogspot.com/](http://gestión_educativa_organizacional_blogspot.com/).
- [https:// www,blogger.com/comment.g?](https://www.blogger.com/comment.g?)

- Instrumentos Curriculares PEI, Reglamento Interno, Manual de Convivencia y otros instrumentos del Colegio Nacional Tayuza.
- JADUE, Gladys, Factores psicológicos que predisponen al bajo rendimiento, al fracaso y a la deserción escolar en <http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?>. Consultado el 15 de septiembre del 2011.
- JIMÉNEZ, Patricia, Causas y Soluciones al Fracaso Escolar <http://www.entornosocial.es/content/view/104/48>), consultado 11 de septiembre del 2011.
- Kotter. John la verdadera labor de líder. Editorial Norma. Bogotá 1999
- Las instituciones educativas, Cara y ceca. G. Frigerio, M. Poggi, y otras. Ed. Troquel. Bs .As. Argentina. 1992.
- Técnicas de reuniones de trabajo. Ezequiel Ander -Egg. Ed. Humnaitas. Bs. As. Argentina. 1989.
- Material teórico producido por el Dr. Gustavo Gerardo Mangisch Psm. Luis Bidegain
- LOPEZ, Alfonso, (1989) El conocimiento de los valores, Editorial Verbo Divino, España.
- MAGGI Rolando Desarrollo humano y calidad valores y actitudes. Tercera edición. México. 2004.
- Ministerio de Educación y Cultura, (2006), Programa Nacional Escuela para Padres, Quito, Ecuador.
- Ministerio de Educación estructura curricular
- MUNCH Lourdes y ANGELS Ernesto Métodos Técnicas, Editorial Trillas, México Argentina pág. 55
- Observatorio Ciudadano de la Educación. Colaboraciones Libres Volumen III, número 68. México, agosto de 2003”
- RODRIGUEZ Francisco Introducción a la Psicología de los Grupos, ediciones pirámide (Grupo Anaya, S.A) R Madrid 2003- 2004.
- SALAZAR Augusto Bondy ,Educación en valores 1965
- SALLENAVE, Jean- Paul. La Gerencia Integral- No temas a la competencia tomada a la incoBennis. W. y B Nanus (1995) “Líderes las cuatro claves del liderazgo eficaz” norma Colombia.
- [www.canog.comL pa/](http://www.canog.com.pa/) liderazgo. Him

A
P
E
N
D
-
I
C
E
S

PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL TAYUZA

Foto 1



Foto2



RECTOR

Foto 3



VICERRECTORA

PADRES DE FAMILIA Y ESTUDIANTES

Foto 4



Foto 5



ALUMNOS ENCUESTADOS



Modalidad Abierta y a Distancia

ENCUESTA A DIRECTIVOS (GESTORES EDUCATIVOS)

Sr. (a) Gestores Educativos

La presente encuesta, ha sido diseñada con fines de investigación. Respetuosamente solicito a Ud. Contestar el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de gran validez para nuestra investigación.

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo-----

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia -----

Cantón-----

Sector Urbano () Rural ()

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

1. TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

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

El Rector organiza tareas en una reunión general cada trimestre. ()

- a. Coordinadores de área ()
- b. Por grupos de trabajo ()
- c. Trabajan individualmente ()
- d. Otros indique cuales)-----

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

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

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

SI (-----)

NO (-----)

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

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

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

SI (-----)

NO (-----)

7.- Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

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

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

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

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.			
b	La disminución del número. de estudiantes por aula			
c	La mejora de los mecanismos de control			
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo			

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.			
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)			
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
e	Otros (cuales)			

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

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

Las preguntas 12,13 y 14 deben ser respondidas con términos si o no

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

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

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

SI () NO ()

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

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

GRACIAS SU COLABORACIÓN



Modalidad Abierta y a Distancia

Sr. Profesor/a

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

Le pido que lea atentamente cada una de los parámetros establecidos. A continuación responda, Según su PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL.

Cada declaración tiene tres respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del establecimiento

educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia-----

Cantón-----

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO

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

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El rol del docente líder se define como un apersona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativa 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.			
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- concejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.			
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza			
9. Sentirme poco integrado en la escuela o colegio entre los compañeros			
10. desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.			

14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades padres de familia, docentes y estudiantes			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

GRACIAS SU COLABORACIÓN



ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiantes:

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 pido que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones. Cada declaración tiene cuatro posibles respuestas:

CA Si está COMPLETAMENTE DE ACUERDO en que la frase describe al ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.

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

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

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

1. DATOS DE IDENTIFICACION:

Nombre del establecimiento educativo-----

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia -----

Cantón-----

Sector Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. particular laico ()

e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO.

DECLARACIONES	CA	A	D	CD
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.				
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes				
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.				
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.				
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.				
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y /o comunitario				
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.				
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracteriza 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.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA

INSTRUCCIONES

Estimado padre/madre de familia:

La finalidad de realizar un Proyecto de Investigación de Grado I como alumna de UTPL. Solicito su colaboración llenando la siguiente encuesta que tienen que ver con datos acerca de su familia, por lo que le pido que lea las veces que sea necesario y conteste de acuerdo a lo señalado; datos de vivienda, situación económica, relaciones con la institución, esta información me ayudarán a conocer de el tipo de familia, su situación, y las expectativas que tienen sobre el Colegio Nacional Tayuza al que asisten sus hijos/as. Por todo ello le ruego, que devuelva la encuesta, contestando con sinceridad y sin ningún tipo de identificación, sus datos serán utilizados únicamente para realizar un proyecto de Investigación sobre: Gestión de Liderazgo Y Valores.

Marque una X en el casillero que le corresponde.

CUESTIONARIO

Orden	INDICADORES	SI	No
1.	Vivienda Familiar		
a	Tiene vivienda propia		
b	Disponen sus hijos un sitio adecuado para su estudio		
c	Tiene los servicios básicos su vivienda		
2.	Ambiente familiar		
a	Mantiene dialogo con su hijo/a		
b.	Tiene establecidas normas de convivencia		
c	Se cultivan valores morales en su casa		

3	Estudios		
a	Tiene Educación Básica		
b	Proporciona útiles escolares a sus hijos		
c	Tiene dificultad de aprendizaje su hijos en el Colegio		
4	Nivel de rendimiento		
a	Le ayuda usted con las tareas a sus hijos/as		
b	Considera Usted que sus hijo/a recibe apoyo del Profesor		
c	Esta de acuerdo como enseñan los profesores		
5.	Relación con el centro Educativo		
a	Asiste puntualmente a las sesiones		
b	Participa en los actos del establecimiento		
c	Mantienen dialogo con los maestros de curso		
6.	Bienestar estudiantil		
a	Sus hijos sienten justo por asistir al Colegio		
b	Usted obliga a sus hijos a realizar las tareas		
c	Exige buen comportamiento de su hijo/a		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN