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 CENTRO EDUCATIVO FISCOMISIONAL DE APLICACIÓN PEDAGÓGICA DOLORES SUCRE DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010 - 2011"

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

AUTORA:

Lic. GALLARDO RODRÍGUEZ LILIAM GRACIELA

DIRECTORA DE TESIS:

Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2012

CERTIFICACIÓN

Loja, 1de Febrero del 2012

Mgs.
Gloria Noemí Jumbo Salinas
DIRECTORA DE LA TESIS

CERTIFICA:

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

……..
Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas
DIRECTORA DE TESIS

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

CESIÓN DE DERECHOS

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

Loja, 1 de Febrero del 2012

AUTORÍA

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

f……

Liliam Graciela Gallardo Rodríguez

CI. 140043123-3

DEDICATORIA

Al culminar una etapa más en mi vida estudiantil, quiero dedicar el presente trabajo a Dios y mi familia, quienes con su cariño, apoyo constante, comprensión ysobre todo por su paciencia, que a lo largo de este recorrido me acompañaron, y que gracias a ellos llegué a conseguir mi meta propuesta.

Liliam Graciela

AGRADECIMIENTO

A través de estas líneas quiero expresar
mis sinceros agradecimientos,primeramente a Dios
porregalarmela oportunidad de vivir esta etapa
nueva y bonita en mi vida.

A mi madre y a mi esposo por su
apoyo incondicional.

A mi directora de tesis por sus
oportunasorientaciones.

Y a todas las personas que durante
esteproceso me colaboraron
con sus importantes aportes;
yasí poderterminarcon éxito este trabajo.

Lo que significa para mí un triunfomás en mi vida.

Liliam Graciela

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

PROYECTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN

Lic.
Nicasio Rivadeneira
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO “DOLORES SUCRE”
En su despacho.-

De mi consideración:

Mediante la presente me permito hacer llegar a usted un cordial y atento saludo de parte de quien al pie suscribe: **LILIAM GRACIELA GALLARDO RODRÍGUEZ,** estudiante de la **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA.**

A la vez aprovecho la oportunidad de dirigirme a usted para solicitarle muy respetuosamente se digne en autorizarme realizar un trabajo de campo, dentro de un proyecto de investigación sobre: **“GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS”** con la Comunidad Educativa de su prestigiosa Institución (Rector, Vicerrector, Jefes de Áreas, Profesores, Padres de Familia y Estudiantes) a quienes se los aplicará unas Encuestas y Entrevistas.

Por la favorable apertura, le expreso mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

…….
Lic. Liliam Gallardo R.
ESTUDIANTE DE LA UTPL.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Página

PORTADA……I
CERTIFICACIÓN...……...II
ACTA DE CESIÓN……III
AUTORÍA……...IV
DEDICATORIA……V
AGRADECIMIENTO…….....VI
CERTIFICADO INSTITUCIONAL……VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS……..…VIII
ÍNDICE DE TABLAS……..……X
RESUMEN……XI
1. INTRODUCCIÓN……1
2. MARCO TEÓRICO……4
2.1. La Gestión Educativa.....5
2.1.1. Concepto……5
2.1.2. Importancia……7
2.1.3. Tipos de Gestión……..9
2.2. Liderazgo Educacional:……...11
2.2.1. Concepto……11
2.2.2. Tipos……14
2.2.3. Características……16
2.3. Diferencias entre directivo y líder…….....20
2.4. Los valores y la educación……21
3. METODOLOGÍA.....30
3.1. Participantes……31
3.2. Materiales e Instrumentos……..34
3.3. Método y Procedimiento…….……35
4. RESULTADOS……38
4.1. DIAGNÓSTICO……39
4.1.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión de liderazgo y valores.....39

4.1.1.1. El manual de organización……..…..39
4.1.1.2. El código de Ética……..39
4.1.1.3. El plan estratégico……41
4.1.1.4. El plan operativo anual (POA)……..41
4.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)…….. 42
4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones…….……44
4.1.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa……..47
4.1.2.1. Misión y visión……47
4.1.2.2. El Organigrama……..50
4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos……...51
4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores……...56
4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores……...56
4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores……..59
4.1.2.7. Dimensión administrativa y financiera y valores……...59
4.1.2.8. Dimensión comunitaria y valores……60
4.1.3. Análisis FODA.....61
4.1.3.1. Fortalezas y debilidades……...61
4.1.3.2. Oportunidades y amenazas……62
4.1.3.3. Matriz FODA……63
4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS……64
4.2.1. De los Directivos……64
4.2.2. De los Docentes……75
4.2.3. De los Estudiantes……78
4.2.4. De los Padres de familia……...81
4.2.5. De la entrevista de los Directivos……85
5. DISCUSIÓN……..88
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES……..…….94
7. PROPUESTA DE MEJORA……..97
8. BIBLIOGRAFÍA……..111
9. APÉNDICES……...113

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1……...31
Tabla No. 2……...32
Tabla No. 3……...32
Tabla No. 4……...33
Tabla No. 5……...33
Tabla No. 6……...64
Tabla No. 7……...65
Tabla No. 8……...65
Tabla No. 9……...66
Tabla No. 10……66
Tabla No. 11……67
Tabla No. 12……68
Tabla No. 13……69
Tabla No. 14……70
Tabla No. 15……71
Tabla No. 16……72
Tabla No. 17……73
Tabla No. 18……74
Tabla No. 19……75
Tabla No. 20……78
Tabla No. 21……81
Tabla No. 22……85

RESUMEN

El presente informe de investigación se refiere a la “Gestión, liderazgo y valores en la administración del Centro Educativo Fiscomisional de Aplicación Pedagógica Dolores Sucre”, de la ciudad de Macas, provincia de Morona Santiago.

Este trabajo es muy importante y necesario, ya que a través del estudio realizado podemos darnos cuenta si el tema en cuestión y referente a la gestión, liderazgo y valores forman parte de la estrategia de mejoramiento de la calidad de educación de los estudiantes matriculados en este centro educativo.

Entre los objetivos planteados está el investigar el trabajo de gestión, liderazgo y valores en el centro y, si esto afecta o a su vez ayuda o fortalece en el rendimiento académico de los estudiantes.

Por otro lado, conocer los instrumentos curriculares y documentos con los que cuenta este plantel y en qué medida expresan los principios pedagógicos que definen su identidad y su organización, y la necesidad de elaborarlos como herramienta esencial para el desarrollo de la acción educativa y el normal funcionamiento de la institución.

En cuanto a la factibilidad y apertura para la presente investigación se contó con una total colaboración por parte de toda la comunidad educativa, por lo que se logró obtener valiosa información para el desarrollo de la investigación.

En lo que se refiere a los beneficiarios del presente proyecto, se centra enlos padres de familia del centro educativo, con el desarrollo de una propuesta de mejora. La misma que se realizará por medio de un taller con el tema “Aprendamos valores a través del buen vivir”; señalando que es un invitación a que los padres de familia se involucren aún más en el proceso de enseñanza de sus hijos, y a la vez les ayuden a su formación integral con la práctica diaria de valores, los mismos que hacen de un ser humano una mejor persona y que es un apoyopara desenvolverse con seguridad en el campo educativo.

INTRODUCCIÓN

Aunque este tema tiene mucho alcance y trascendencia, según la oportunidad que tuvimos de conocer en el Centro Educativo de Aplicación Pedagógica Dolores Sucre no se ha desarrollado algún trabajo parecido en cuanto a la investigación de la gestión del liderazgo y valores en el plantel.

La importancia que posee este trabajo investigativo es muy interesante como significativo, considerando que para todo nivel de educación, porque nos manifiesta la capacidad de reflexionar y conocer la realidad en la que muchas instituciones están atravesando, en especial en lo referente a la gestión, liderazgo y valores dentro de un centro educativo, y que para muchas instituciones puede ser este tema una fortaleza, pero para otras lo contrario, es decir una debilidad y que quizá no se han dado cuenta para mejorarla.

Además trata de responder ciertas interrogantes que a veces nos hemos puesto a pensar: ¿Qué estamos haciendo por nuestra institución?, ¿Qué clase de liderazgo estamos utilizando?, ¿Cómo influye la práctica de valores en nuestros estudiantes?, entre otras.

También fue muy importante y fructífero el desarrollo de la presente investigación, ya que nos permitió lograr y alcanzar en gran medida destrezas y habilidades investigativas y sobre todo aportar con una propuesta, si bien no para ayudar a solucionar algún problema institucional, es un aporte que como estudiantes en proceso de formación lo podamos brindar al centro educativo para que se fortalezca aún más.

La presente investigación está organizada en la descripción de la metodología utilizada en el desarrollo del presente trabajo investigativo, utilización de instrumentos para la recopilación de la información como las encuestas y entrevistas dirigidas a los integrantes de la comunidad educativa: directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, tabulación de los resultados obtenidos en la investigación de campo, la discusión de los resultados con el respectivo análisis y finalmente la propuesta de mejora, en donde se podrá ver el éxito del establecimiento.

Por otra parte podemos afirmar que no existió limitante de mayor importancia en especial al momento de aplicar las encuestas o entrevistas respectivas a los diferentes grupos.En cuanto a los objetivos que se plantearon para esta investigación están:

General:

Analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrando a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permiten contribuir a elevar la calidad de la educación en los centros educativos.

Específicos:

- **a.** Investigar los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo; y gestión de la calidad de valores.
- **b.** Descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en los centros educativos.
- **c.** Determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de las instituciones educativas.
- **d.** Asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en los diferentes escenarios de gestión, liderazgo y valores, este último es el eje transversal de la administración educativa.
- **e.** Fortalecer el liderazgo en la toma de decisiones en situaciones arriesgadas o inciertas, identificando técnicas que los gerentes y directivos pueden utilizar para reducir dificultades.

Además se puede manifestar que en cuanto al cumplimiento y obtención de cada uno de los objetivos formulados para la investigación, si se los ha podido lograr en su totalidad, ya que a través del desarrollo de todas las actividades previstas se alcanzó con los objetivos planteados.Finalmente y como resultado de la presente investigación se elaboró una propuesta de para el centro educativo, tomando como referencia los resultados conseguidos con la investigación. Por lo que se hace una invitación muy cordial a que si alguien posee un momento, de una lectura al presente trabajo el mismo que está a vuestra consideración.

MARCO TEÓRICO

2.1. La Gestión Educativa

2.1.1. Concepto

El concepto de gestión proviene de latín*gestĭo*, y hace referencia a la acción y efecto de gestionar o de administrar. Implica acciones para gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar. De esta forma, la gestión supone un conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto, concretar un proyecto o administrar una empresa u organización**.**

Por lo tanto, un modelo de gestión es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad. Los modelos de gestión pueden ser aplicados tanto en las empresas y negocios privados como en la administración pública. [1]

Se puede señalar que la gestión no es más que una labor, una acción encargada de alcanzar algo que se necesita, pero para esto debe valerse de una serie de factores que lo ayudarán a conseguirlo.

En cuanto a la Gestión educativa no es más que la acción dirigida tanto a la administración como a la organización de una institución educativa, la misma que se la puede realizar a través de la consecución de proyectos.

Concepto de gestión: sus cuatro funciones principales[2]

El concepto de gestión aplicado a la administración de empresas obliga a que la misma cumpla con cuatro funciones fundamentales para el desempeño de la empresa.

La primera de esas funciones es la planificación, que se utiliza para combinar los recursos con el fin de planear nuevos proyectos que puedan resultar provechosos para la empresa.

[1] http://monografias.com/educacion/index.shtml
[2] http://monografias.com/educacion/index.shtml

Esta planificación es la encargada de observar a toda la empresa y su entorno, ejecutando y elaborando todo lo que esté al alcance para una correcta toma de decisiones para alcanzar los objetivos planteados.

La segunda función que le corresponde cumplir al concepto de gestión es la organizaciónen donde se agruparan todos los recursos con los que la empresa cuenta, haciendo que trabajen en conjunto, para así obtener un mayor aprovechamiento de los mismos y tener más posibilidades de obtener resultados.

La dirección de la empresa es la tercera función, y en base al concepto de gestión implica un elevado nivel se comunicación por parte de los administradores para con los empleados; esto nace a partir de tener el objetivo de crear un ambiente adecuado de trabajo y así aumentar la eficacia del trabajo de los empleados aumentando las rentabilidades de la empresa.

El control es la función final que debe cumplir el concepto de gestión aplicado a la administración, ya que de este modo se podrá cuantificar el progreso que ha demostrado el personal empleado en cuanto a los objetivos que les habían sido marcados desde un principio.

Estas cuatro funciones destinadas a cumplir con la administración dentro de una institución significa que si se las aplica se podrá observar la importancia y factibilidad que tiene al aplicarlas; pues parte de una planificación que es una de las herramientas necesarias para empezar cualquier trabajo y que ayudará a la adquisición de los objetivos planteados.

Como segundo punto encontramos a la organización, la cual se refiere a seguir un ordeno secuenciapara que la institución pueda desarrollarse con total normalidad dentro de las actividades anteriormente planificadas.

Posteriormente consta la dirección, que es el lugar donde pretende llegar la institución a través de una orientación correcta por parte de quien la dirige.

Finalmente se constituye lafunción de control, cuya finalidad es la de evaluar los resultados obtenidos, luego de haber aplicado las diferentes etapas hasta llegar a esta.

2.1.2. Importancia

Se reconoce que la gestión de una empresa no es nada fácil e implica la toma de decisiones, desde la formalización como empresas unipersonales o societarias hasta la misma gestión de su negocio, debido a que la misma cuenta con una estructura adecuada y con los recursos necesarios (materiales, humanos y tecnológicos).

Sin embargo, el cumplimiento de sus metas y objetivos se deben cumplir, aunque hay que recordar que siempre se presentan contingencias favorables o adversas de orden interno y externo.

La gestión empresarial juega un rol muy importante, pues de su eficiencia, producto de la dirección, habilidades y estrategias que utilice, dependerá la obtención de buenos resultados.

La importancia de aplicar la gestión educativa en una institución radica en que de ella depende de gran manera su éxito o fracaso, ya que un proceso de gestión bien conducidapor parte de sus directivos hace que dicha institución ocupe los mejores lugares en cuanto a administración, por lo que se puede observar que existe una estabilidad de la misma.

Principios de la gestión de calidad.

La gestión de calidad es un sistema de administración de organizaciones que se basa en el principio de hacer las cosas bien.

Pero aunque asume que para hacer las cosas bien la integridad de las personas que participan en el proceso productivo es tan importante como la efectividad del liderazgo para dirigir la misión de la organización centrada en satisfacer las necesidades de los usuarios, consumidores o clientes.

El cliente es una persona que tiene una necesidad y para satisfacerla adquiere un producto o servicio. Tal adquisición otorga el derecho de obtener el beneficio y la calidad esperados.

Los clientes son importantes, pues si no hubiera personas con necesidades o gustos por productos o servicios específicos, no habrá demanda y la organización no tendría razón de existir.

Los principios de gestión para la calidad pueden resumirse de la siguiente manera:

- La calidad no es un problema aislado, abarca toda una organización.
- El cliente, consumidor, usuario o cliente externo es lo más importante.
- El bienestar de quienes trabajan en la organización, los clientes internos, es determinante de los resultados de la gestión de calidad.
- La satisfacción de las necesidades del cliente externo gobierna todos los indicadores importantes del proceso productivo y la organización.
- La colaboración y el trabajo en equipo son esenciales en el desarrollo de la gestión de calidad.
- El mejoramiento de largo plazo impera sobre la solución rápida de corto plazo.
- La comunicación efectiva determina eficiencia y éxito.
- Los hechos y datos son importantes, los supuestos y adivinanzas no lo son.
- La preocupación principal es encontrar soluciones, no errores.
- La gestión de calidad es un modelo de gestión intensivo en las personas, no en el capital.[3]

Los principios de calidad que se nos presenta son aquellos que pretenden que las cosas que se vayan a realizar se lo hagan de la mejor manera, es decir se debe diseñar todo un proceso que aproveche a lo máximo toda potencialidad para alcanzar la calidad, estableciendo además normas que para lograrla se debe empezar por desarrollar ciertas habilidades que tengan que ver con la innovación, creatividad, originalidad lo que permitirá obtener tan anhelada calidad.

[3]LEPELEY, María Teresa: “Gestión y Calidad en Educación”, Un modelo de evaluación, México D.F. 2003, pág. 6.

Características de un líder de calidad:

- **Facilitador:** Es una persona que ayuda a sus colaboradores a identificar valores profesionales, intereses de trabajo y fortalezas personales.
- **Evaluador:** Es la persona capaz de entregar retroalimentación honesta y objetiva que facilite el desempeño de sus colaboradores tanto en su función como en la imagen personal.
- **Visionario:** Es quien prevé el futuro y tiene capacidad de entregar información objetiva sobre la organización, y las tendencias observadas en la profesión y la industria.
- **Consejero:** Ayuda a la gente a identificar los objetivos y las alternativas para avanzar la carrera profesional y la gestión que desempeña en la institución.
- **Motivador:** Ayuda a las personas a identificar un camino y a desarrollar planes de acción para conseguir los objetivos personales y de la organización.
- **Asertivo:** Es la persona que tiene claridad de objetivos y la forma cómo conseguirlos para obtener beneficio propio y dar beneficio a los demás.
- El **líder de calidad** sabe escuchar y determinar las necesidades de otras personas. Pero nunca intenta "convencer" a los demás, porque sabe que nadie puede convencer a nadie, a menos que exista una necesidad que motive a actuar.[4]

2.1.3. Tipos de Gestión

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

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

[4] LEPELEY, María Teresa: "Gestión y Calidad en Educación", Un modelo de evaluación, México D.F. 2003. pág. 27

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

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

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

- **Gestión Estratégica:** es un útil curso del área de administración de empresas y negocios. En caso de estar funcionando incorrectamente, por favor reporta el problema para proceder a solucionarlo.

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

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

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

- **Gestión Pública:** no más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial.[5]

Esta clasificación en cuanto hace referencia a los diferentes tipos de gestión nos indica que existen varios, los mismos con características propias y que se las puede aplicar a los diferentes espacios dentro de nuestra sociedad. Además en cada uno de estos ámbitos un modelo de gestión tiene que desarrollarse, de acuerdo a la situación por la que traviesa.

2.2. Liderazgo Educacional

2.2.1. Concepto

El liderazgo educacional se apoya en toda la teoría del liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido. En ese sentido sostenemos que el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional. No es difícil entender, por consiguiente, que es posible alcanzar el **LIDERAZGO EDUCACIONAL** y aplicar con él nuevos métodos y estilos de trabajo y dirección en la formación integral de las nuevas generaciones.

Sobre esta base, tarea, contexto y fuerzas, el liderazgo educacional tiene que ser un fenómeno de equipo, ejercido por equipos de líderes. El director es un líder que dirige líderes.

El liderazgo educacional debe propiciar el desarrollo de todos sus subordinados, creando oportunidades, retirando barreras y obstáculos, y logrando una alta activación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas. Por lo que se

[5] http://monografias.com/educacion/index.shtml

puede afirmar que el líder educacional es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal. [6]

Como conclusión se puede considerar que el liderazgo educacional no es más que un proceso a través del cual un líder es el encargadode realizar el trabajo fundamental de dirección y bajo ellaestá un grupo o una comunidad educativa.Por medio del liderazgo un líder tiene la responsabilidad de conducir al grupo, buscando la cooperación de todos, trabajando por un fin común, fomentando el compañerismo, atendiendo las necesidades de los demás, logrando su bienestar, estimulando la creatividad pero sobre todo llegar a la consecución de los objetivos planteados.

Por lo que se puede considerar algunas frases que aclaran aún más esta situación.

- **El liderazgo no es una rara habilidad**: Las oportunidades de liderazgo son muchas y están, de acuerdo con su desarrollo al alcance de todos.

- **Los líderes nacen, no se hacen:** No es fácil, no existe receta, ni manual, ni guía. Pero las principales capacidades se pueden aprender.

- **Los líderes son carismáticos:** Algunos sí, otros no. Pensamos que la cuestión es al revés: el carisma es el resultado de un liderazgo eficaz.

- **El líder empuja, manipula, manda:** El líder dirige más por su arrastre que por su empuje; por inspirar, más que por mandar; por crear expectativas posibles y recompensar el progreso hacia ellas, más que por manipular; por capacitar a las personas para que usen su propia iniciativa y experiencias, más que por ignorar las experiencias e iniciativas.

- **El líder no nace, se hace:** el liderazgo es algo susceptible de ser aprendido, una condición que puede ser alcanzada por aquellos que sienten la necesidad de hacer bien las cosas y tienen la disposición de consagrarse al trabajo creador, como prueba de fidelidad a una línea de acción, una obra o una causa de marcada significación social.

[6] http://monografias.com/educacion/index.shtml

Es importante señalar lo que hace de una persona ser un líder, por lo que se puede anotar lo siguiente:

Importancia del liderazgo:

- ✓ Es importante poseer la capacidad 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, institución u organización.
- ✓ Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.
- ✓ Unificar habilidades de los miembros del grupo.

Cualidades del líder:

- Estar dispuesto a correr riesgos.
- Ser audaz e inteligente.
- Vence su desánimo y las ideas negativas.
- Es paciente y consistente.
- Buen carácter.
- No le asusta ser un inconformista.
- Lucha por la calidad.
- Prevé las necesidades a largo plazo.
- Sabe enmarcar los objetivosdel grupo.
- Apasionado por el cambio y lo nuevo.
- Hábil en la toma de decisiones.
- Tiene autoridad moral.
- Aprende constantemente.
- Desarrolla a las personas y las involucra.

Requisitos del líder:

- Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
- Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- Tacto psicológico para tratar de acuerdo con las característicasparticulares.
- Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- Diseña, propicia un entorno que facilita la acción conjunta e individual.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizajey perfeccionamiento.
- El líder resume y trasmite historia.[7]

2.2.2. Tipos

El docente es un líder frente a los estudiantes al ejercer la docencia o cuando ejerce la función directiva ante los compañeros de la institución educativa; pero, su forma de conducir al grupo depende del estilo de liderazgo que ejerza.

Existen diversos factores que inciden en los estilos o tipos de liderazgo, en el que se da una interrelación de los siguientes elementos:

- Las cualidades, habilidades y necesidades del líder.
- Las necesidades y expectativas del grupo.
- Las exigencias o requisitos de la situación.

Por otro lado es importante y necesario señalar que no existe un estilo de liderazgo que se aproveche perfectamente para todas las situaciones, al contrario se los puede utilizar mediante la asociación o la interrelación entre diferentes estilos de acuerdo a lo que se vaya a necesitar.

Los estilos de dirección planteados por Likert, son asumidos por los diversos autores con relativas variaciones. Así por ejemplo, Megginson, Mosley y Pietri Jr., clasifican a los dirigentes en: autócratas, demócratas o participativos, laissez-faire o rienda suelta, orientados a la tarea o a la producción y orientados a las personas o centrados en el empleado.

[7] http://monografias.com/educacion/index.shtml

Koontz y Weihrich, por su parte hacen referencia a los estilos de dirección formulados por Likert y además consideran como estilos de liderazgo al autocrático, democrático o participativo y rienda suelta.

Finalmente, Davis y Newstrom, en relación a los estilos de dirección, concebidos por ellos como estilos de liderazgo, toman en cuenta tres aspectos: la motivación, uso del poder y orientaciones hacia las tareas y las personas. Normalmente estos estilos no se presentan de manera exclusiva, sin embargo uno de ellos tiende a ser el dominante.[8]

Existe también otra forma de clasificación de líderes, si usted es una persona que determina la forma en que trabaja e interacciona con otras personas. Algunas personas están felices y sonrientes todo el tiempo, mientras que otras se mantienen serias casi siempre. Algunos líderes tienen presencia e impresionan a las masas, mientras que otros se sienten incómodos en público. Los líderes eficientes tienen suficiente flexibilidad para ajustar su estilo de liderazgo y técnicas a las personas que dirigen.

A continuación se describen cinco tipos de líder, aunque debemos tener en cuenta que los líderes competentes mezclan estos cinco estilos para aclimatarse al lugar, la tarea y a las personas. Entre los que se pueden clasificar en estilo: directivo, participativo, delegativo, transformacional y transaccional.

Por otro lado, la corriente seguidora del alemán Max Weber, considerado como el fundador de la sociología moderna, distingue tres tipo de liderazgo que se refieren a otras tantas formas de autoridad: carismático, tradicional y legal.

M.B. Bass (1900), publicó un texto sobre las nuevas teorías que explican el liderazgo, con nuevas aportaciones que se han denominada enfoques relacionales del liderazgo, considerándose como un proceso de influencia mutua entre el líder y el seguidor, en los que se distinguen tres enfoques: liderazgo transaccional, transformacional y servidor.

[8] TORRES, Carlos: Guía de Gerencia Educativa, III – V ciclo. Loja, diciembre del 2004, pág. 78.

2.2.2. Características

Por la manera que el líder utiliza el poder:

- **Líderes autocráticos:** centralizan el poder y la toma de decisiones en sí mismos.Estructuran toda la situación de trabajo para sus empleados, de quienes esperan que hagan lo que se les dice. Acaparan totalmente la autoridad y asumen por completo la responsabilidad, cuando la dirección autocrática emplea amenazas y castigos es negativa; pero, cuando ofrecen recompensas se convierte en positiva, como sucede en el autocrático benevolente.

  Por otro lado ejercen mayor autoridad sobre el equipo de trabajo y toma decisiones unilaterales en la mayor parte de las veces.

- **Líderes participativos:**Llamados también democráticos, descentralizan la autoridad. Las decisiones se derivan de consultas con los seguidores y de su participación. El líder y el grupo actúan como una unidad social. Delegan gran parte de su autoridad al grupo.

- **Líderes de rienda suelta:** Identificados también como Liberal o Laissez-faire, evitan el poder y la responsabilidad. Dejan que sus subalternos trabajen a su voluntad. Dependen en gran medida del grupo para establecer sus propias metas y resolver sus problemas.

De acuerdo con el trato de los directivos que dan a sus empleados para motivarlos, pueden ser:

- **Líderes positivos:** Cuando el sistema hace hincapié en las recompensas económicas o de cualquier estrategia de reconocimiento.

- **Líderes negativos:** Hacen hincapié en las amenazas y castigos.

Por la orientación al empleado y al trabajo:

- **Líderes considerados:** Les importa las necesidades humanas de sus empleados, tratan de lograr un trabajo en equipo, ofrecer apoyo psicológico y ayudar a los empleados en sus problemas. Se comportan brindando confianza mutua, amistad, apoyo, responsabilidad y cordialidad.

- **Líderes estructurados y orientados al trabajo:** creen que obtienen resultados si mantienen a las personas constantemente ocupadas y les exigen que produzcan, organizan el trabajo que se va realizar, los papeles de cada docente, los canales de comunicación y modo de realizar los trabajos.

  Estas dos clases de liderazgo no son extremos opuestos, pueden diferenciarse por el grado de preocupación hacia uno de ellos. El administrador de mayor éxito es el que combina adecuadamente la consideración y la estructura, dándole mayor importancia a la consideración.[9]

Segunda clasificación:

❖ **Estilo directivo**: es aquel en el que el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde deben llevar a cabo una tarea para luego examinar muy de cerca su ejecución.

Es un estilo adecuado cuando la escasez de tiempo impide explicar con detalle los asuntos; si el líder ha generado un clima de confianza, los subordinados asumirán que el líder ha cambiado a este estilo de liderazgo, pues las circunstancias así lo requieren.

Entre las falsas creencias en torno al estilo directivo está la de que este significa uso despectivo del lenguaje o incluye amenazas e intimidación, lo cual no es cierto.

[9] TORRES, Carlos: Guía de Gerencia Educativa, III – V ciclo. Loja, diciembre del 2004, págs. 78 – 79.

- **Estilo participativo:** es aquel en el que los líderes piden a los subordinados su opinión, información y recomendaciones, pero son ellos quienes toman la decisión final sobre lo que se debe hacer. Este estilo es recomendable para líderes que tienen tiempo para realizar tales consultas o que tratan con subordinados experimentados. El deseo de crear un espíritu de equipo alienta los planes, por lo que sus componentes tienen una motivación extraordinaria para ponerlo en marcha.

- **Estilo delegativo**: su aspiración es ceder a los subordinados la autoridad necesaria para resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedir permiso al líder. Los líderes cuyos subordinados son maduros y tienen experiencia, o aquellos otros que desean crear una experiencia de aprendizaje para sus subordinados, no tienen más que delegar su autoridad y dejar bien claro el propósito de la misión. Sin embargo, el líder sigue siendo responsable en último término.

- **Estilo transformacional:** "transforma" a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus necesidades e intereses inmediatos, hace hincapié en el crecimiento individual tanto personal como profesional y en el potenciamiento de la organización. Este estilo permite al líder beneficiarse de las aptitudes y conocimientos de subordinados con experiencia que podrían tener mejores ideas sobre cómo cumplir una misión. También obtiene buenos resultados cuando las organizaciones se enfrentan a una crisis, inestabilidad, mediocridad o desencanto. No es recomendable si los subordinados son inexpertos.

- **Estilo de liderazgo transaccional**: utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos, asignar las tareas por escrito, delinear todas las condiciones para que una misión se dé por completada y dirigir por excepción, es decir, dando a conocer solamente lo que el subordinado ha hecho incorrectamente.

El líder que confía tan sólo en el estilo transaccional, sin combinarlo con el transformacional, únicamente consigue el compromiso a corto plazo de sus subordinados y hace que la gente tema tomar riesgos e innovar, además de sentir que sus esfuerzos podrían parecer egoístas. Por ello, lo más eficaz es combinar las técnicas de ambos para ajustarse a la situación.

Tercera clasificación:

- ✓ **Líder carismático:** a este líder sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros dirigentes.
- ✓ **Líder tradicional:** es el que hereda el poder, ya sea por la costumbre de que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo familiar que ha ostentado el poder desde hace mucho tiempo.
- ✓ **Líder legal:** es aquel líder que asciende el poder por los métodos oficiales, ya sean las elecciones o votaciones, o porque demuestra su calidad de experto sobre los demás. esta figura es fácil de reconocerlo en la política y en la empresa privada.

Cuarta clasificación:

- ✓ **Liderazgo transaccional:** se define como una relación de influencia entendida como intercambio, en la que el seguidor cede en su comportamiento adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo.

- ✓ **Liderazgo transformacional:** el aquel que se define como una relación de influencia en la que el papel o rol de líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión.

- ✓ **Liderazgo servidor:** consiste en la relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que les presta, sin siquiera pretenderlo, logrando su apego a través de la generación de confianza.[10]

[10]GUILLÉN, Manuel: Ética de las organizaciones Construyendo confianza, 2006 por Pearson Educación S.A, págs. 173 – 174.

2.3. Diferencias entre directivo y líder

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

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

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

Sin embargo, otra concepción del liderazgo atribuye casi creencias místicas a lo que es un líder. Durante años, las personas han debatido sobre si el líder nace o se hace. La respuesta es que hay las dos cosas.

Hay muchos estilos personales de líderes, algunos son introvertidos y analíticos, otros proclaman sus ideas desde las cimas de las montañas. La misma importancia tiene el hecho de que diferentes situaciones requieren diferentes tipos de liderazgo.

En cualquier caso, casi todos los líderes eficaces se parecen en un rasgo esencial: todos muestran un elevado grado de lo que ha denominado Daniel Goleman “inteligencia emocional”. No es que el coeficiente intelectual y las cualidades técnicas sean irrelevantes. Una persona puede contar con la mayor formación del mundo, con una mente incisiva y analítica y con un suministro inacabable de ideas inteligentes, pero aun así no se convertiría en un gran líder.

Por otra parte la autoridad del directivo proviene de los niveles superiores en la organización, en relación con el nivel que ocupa. Es autoridad oficial. Por lo que podemos afirmar es que el concepto de líder siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre una y otras, caracterizado por la existencia de una ascendencia más o menos estable del líder sobre esas personas, donde tal ascendencia resulta mayor que la que posee cualquier otro miembro del grupo sobre éste.

Se debe subrayar, además, que el atributo más diferenciable en el líder, es decir, su autoridad. La condición de líder de un determinado individuo dentro de un colectivo descansa en la autoridad moral o real que éste ostenta ante el grupo.

Tampoco se puede olvidar de señalar que por el año de 1977, un catedrático de la Universidad de Harvard, escribía un artículo que rompía la tradicional visión de la gestión, estableciendo por primera vez la diferencia entre un directivo y un líder, a través de la concepción que cada uno tiene del caos y del orden y de cómo gestionarlo.
Aunque en el artículo escrito porZaleznik, esta idea no es explícita, sí que es cierto que deja marcadas muchas de las pautas que día de hoy se siguen en el camino de crear líderes y/o directivos en las organizaciones.

Por otro lado la afirmación de que un directivo nace y un líder se hace, con independencia de las aptitudes innatas que le pueden llevar a uno y otro a alcanzar dicha posición. Aunque se considera que esta afirmación deja de lado muchos conceptos, y sobre todo, no permite tener en cuenta que un directivo puede convertirse en líder. Ahora bien, que un líder se convierta en directivo se podría creer que es algo imposible.

También se considera que un líder ha adquirido una visión humanista del mundo, ha comprendido como gestionar mejor sus emociones internas, ha autogestionado situaciones de crisis personales que le han llevado a una madurez experimentar la destreza de sus propias emociones.

Considero que tras haber realizado un camino tan intenso, es prácticamente imposible que el mapa del mundo se reduzca al del directivo nacido para dirigir. Una experiencia personal difícil, con un alto índice de auto superación, crea en el líder una capacidad de empatía importante, una gestión de las relaciones sociales a veces conflictiva pero muy enriquecedora para su progreso profesional.

2.4. Los valores y la educación

Debemos partir primeramente desde el concepto de la palabra valor, la misma que tiene su origen en la palabra latina **Valore**, utilizada para expresar: precio, costo,

calidad, prestigio, fama, etc. Esta acepción lingüística ha dado lugar para que este término sea aplicado en múltiples campos y en varios sentidos, pero sobre todo en el educativo; por cuya razón y con el propósito de tener la más amplia idea respecto a su connotación, se anota las siguientes definiciones y que nos trae el valor como cualidad del ser humano:

- Cualidad o conjunto de cualidades de una persona, en cuya virtud es apreciada.
- Virtudes hábitos y costumbres nobles con que una persona se manifiesta hacia sus semejantes, proyectando su nivel cultural, su preparación, su formación, a través de las más gratas impresiones.
- Cualidades del alma que mueven a acometer grandes empresas o a afrontar sin miedos los peligros.

El valor, en la primera acepción representa una virtud que al ser manifestada promueve el aprecio a la persona que la posee; el Valor en este caso, brilla con luz propia en cada sujeto, dándole un sitial preferente en la sociedad, lo que justifica todo esfuerzo por su formación.

En la segunda acepción, el valor es concebido como virtudes, hábitos, costumbres, comportamientos, etc. con que el ser humano impresiona a sus semejantes; pero destacamos en este caso el papel de la educación como la fuente esencial y promotora de la formación de valores, para proporcionar al estudiante, su preparación, su formación, su nivel cultural, rol que le ha sido su característica a lo largo del tiempo.

En la tercera acepción, el valor asoma como sinónimo de valentía, de fuerza y coraje, cualidades que también pertenecen al ser humano movido por una intencionalidad de carácter axiológico. Como podemos notar, la palabra Valor se presta para ser interpretada en diversos campos y desde muchos puntos de vista: su amplia y compleja significación nos da para aplicarlo a varios sectores y aspectos de nuestra vida individual y social, en donde por sobre todo debe preocuparnos la proyección de nuestra imagen personal.

En este sentido, se puede dar una definición final acerca de lo que significa la palabra Valor, y se formula en los siguientes términos: “Valor es una cualidad, un don, una virtud característica del comportamiento humano, que sujetándose a la ética y a la moral, individual y colectiva, dan significación y trascendencia a los actos del sujeto en su integración, interrelación y desenvolvimiento dentro de la sociedad”.

No se puede olvidar que el origen de una educación centrada en la formación de valores se lo encuentra ya desde los tiempos de Aristóteles, quien propugnaba una educación moral como formación de hábitos, y así muchos pensadores más, que concuerdan que los valores ayudan a la formación integral de las personas.

La educación, como proceso de preparación y formación del hombre como persona moral, esto es, como sujeto poseedor de valores, partirá del conocimiento y análisis de la inteligencia del estudiante, buscando su desarrollo en sus diferentes facultades y enriqueciéndola permanentemente con los elementos de la cultura. De esta manera, el estudiante se transformará, en el ser social poseedor de valores, virtudes que le permiten su adaptación y su eficiente desenvolvimiento en la sociedad del estudiante como persona y como ciudadano.[11]

Con un gran acierto, la Reforma Curricular de la Educación Básica de 1996, retomó a la formación de valores como un Eje Transversal denominado Práctica de Valores; como respuesta al gran vacío que se estaba dando en los estudiantes.

En cambio, hoy en día con la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica los valores vienen incluidos en el Buen Vivir como principio constitucional basado en el Sumak Kawsay, una concepción ancestral de los pueblos originarios de los Andes.

- [11]SUBSECRETARÍA REGIONAL DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL AUSTRO, “División de Currículo”, Los Ejes Transversales y su inserción en el proceso de enseñanza – aprendizaje de las asignaturas de educación básica, Cuenca 2005, pág. 30

Como tal, el Buen Vivir está presente en la educación ecuatoriana como principio rector del sistema educativo, y también como hilo conductor de los ejes transversales que forman parte esencial e importante en la formación de valores.

Por lo que me atrevería a invitar a todo docente, que hoy es a la hora de replantear un gran cambio en la educación, es el momento indicado de revisar ese carácter de educación integral, del proceso de enseñanza aprendizaje, es el instante correcto de exigir ese cambio de actitud de cualquier docente, recordándole constantemente que su formación es completa e integral si se lo hace con la práctica de valores en el ser humano, en donde esta práctica es lo primero, para tener en el futuro una sociedad digna, valiosa y noble.

Por otro lado su formación está incluida dentro de todos los bloques de estudio para aprovecharlos a lo máximo, por lo que el docente es aquella persona que utilizará toda oportunidad durante el proceso de aprendizaje para formar al estudiante con valores, como integrante de las futuras generaciones y forjador de un cambio.

Su rol en este sentido, aparte de su responsabilidad en lo académico, es noble y trascendental, si bien es cierto que un estudiante es el futuro miembro de la sociedad, y todo cuanto se haga en su niñez por su acertada y debida formación, se reflejará más tarde en su vida de adulto como integrante activo de la sociedad; de ahí la laborcorrecta del educador cumplir con su misión el de formar un ciudadano con principios y conocimientos que le servirán para toda su vida.

Por otra parte se puede afirmar que los valores son un producto de cambios y transformaciones a lo largo de la historia. Surgen con un especial significado y cambian o desaparecen en las distintas épocas. La humanidad ha adoptado criterios a partir de los cuales se establece la categoría o la jerarquía de los valores.

Algunos de esos criterios son:

- **Durabilidad:** los valores se reflejan en el curso de la vida. Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros.

- **Integralidad:** cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible.
- **Flexibilidad:** los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas.
- **Satisfacción:** los valores generan satisfacción en las personas que los practican.
- **Polaridad:** todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; todo valor conlleva un contravalor.
- **Jerarquía:** hay valores que son considerados superiores (dignidad, libertad) y otros como inferiores (los relacionados con las necesidades básicas o vitales). Las jerarquías de valores no son rígidas ni predeterminadas; se van construyendo progresivamente a lo largo de la vida de cada persona.
- **Trascendencia:** los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.
- **Dinamismo:** los valores se transforman con las épocas.
- **Aplicabilidad:** los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona.
- **Complejidad:** los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones.

Características de los valores

Los valores, como cualidades, dones o virtudes del ser humano, tienen sus propias características:

- **Polaridad:** se refiere a la intensidad de un valor tiende a acumularse hacia los extremos dando una mayor intensidad en uno de ellos.

- **Jerarquización:** es la manifestación de un orden en base a grados, en donde resaltan los puntos intermedios que van de más a menos o viceversa

  .

- **Independencia del sujeto:** todo valor existe en sí mismo, independientemente del sujeto, de su modo de ser o de pensar; el sujeto los adopta, los hace suyos incorporándolos a su comportamiento.

- **Objetividad:** completan a la anterior, significa que está fuera del sujeto y no dependen de su forma particular y personal de ver y catalogar las cosas. “Los valores constituyen un reino objetivo, con leyes propias, con una jerarquía y un contenido que los distingue”.

- **El valor es un don de cultura:** la manifestación de un valor y el grado de jerarquía en que se manifieste, dice mucho del nivel cultural del hombre y de los pueblos. “Del sentido de los valores y de su manifestación dependen el sentido y el carácter de las culturas”.

- **Generalidad:** un valor, siempre tiene un carácter general, ya que es aplicable por cualquier sujeto, en cualquier circunstancia y en cualquier medio. No existe valor alguno que sea restringido para ciertas personas o para determinada situación.[12]

En resumen se puede afirmar que estas características nos sirven para diferenciar un valor caracterizado como un hábito, como una costumbre, como un modo de ser o de manifestarse, personal de cada individuo, dándole la tónica de una virtud, de un cualidad, distinguiéndolo de un sentimiento, como el amor, que constituye un sentir interno o un impulso interior hacia un objeto o una persona.

Clasificación de los valores:

Se han dado criterios de clasificación de los valores de acuerdo a los siguientes puntos de vista:

- [12]SUBSECRETARÍA REGIONAL DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL AUSTRO, “División de Currículo”, Los Ejes Transversales y su inserción en el proceso de enseñanza – aprendizaje de las asignaturas de educación básica, Cuenca 2005, pág. 31

1. Por el origen y la existencia del ser humano: este criterio es expuesto por el educador Fernando Grados, quien clasifica a los valores en dos grupos:

a) V. Independientes: los que vienen arraigados con la persona desde su nacimiento. Estos valores son innatos, nacen con la persona.

b) V. Adoptados: aquellos que se van adquiriendo conforme vamos avanzando en nuestro crecimiento y desarrollo. Estos son los valores adquiridos

Pero en el fondo es bastante difícil diferenciar estos tipos de valores, ya que generalmente un valor que nace con la persona, se lo enriquece y a veces hasta se modifica en el transcurso de la vida del sujeto.

2. Desde el punto de vista Psicológico: la Psicología clasifica a los valores en tres grupos diferentes, tomando en consideración la forma como impresionan los objetos y las manifestaciones de la personalidad en el comportamiento humano:

a) V. Materiales: son los que se encuentran como cualidades de las cosas u objetos materiales. Ejemplos: la belleza, la perfección, la utilidad, etc.

b) V. Humanos: son los que se presentan como cualidades o virtudes de la persona y sirven para diferenciar el comportamiento entre un sujeto y otro. Ejemplos: la honradez, la puntualidad, la delicadeza, la solidaridad., etc.

c) V. Espirituales: son cualidades, virtudes, dones, que figuran como distintivo de la armonía interna, espiritual del ser humano, son propios del ser humano y reflejan el tipo de personalidad de cada sujeto. Ejemplos: la bondad, la paciencia, la humildad, etc.

Aquí también se puede encontrar con la dificultad de una caracterización estricta de cada tipo de valor, pues se puede encontrar valores comunes para los tres casos, pero de cierta manera, nos conduce a una diferenciación.

3. Desde el punto de vista Filosófico: Scheller, desde este punto ha establecido la siguiente clasificación:

a) V. Útiles: son los valores indispensables para la vida de las personas; prácticamente todos los valores son indispensables en la vida del hombre ya sea en el plano personal o social (justicia, solidaridad, responsabilidad, etc.)

b) V. Vitales: son todos los valores útiles para la vida y la subsistencia de las personas (mesura, sobriedad, tranquilidad, etc.)

c) V. Lógicos: son los valores que fortalecen la razón (corrección, precisión, orden, etc.)

d) V. Estéticos: estos valores tienen por objeto resaltar la belleza (lo bello, la precisión, la armonía, etc.)

e) V. Éticos: son los que se refieren al campo de lo moral y a la corrección de los actos humanos (puntualidad, respeto, justicia, etc.)

f) V. Religiosos: se refieren a la parte moral del hombre, pero bajo una concepción religiosa (santidad, pureza, devoción, etc.)

Tampoco existe una delimitación estricta entre estos valores, pues un mismo valor puede ubicarse en uno u otro tipo, de acuerdo a su aplicación.

4. Desde el punto de vista Axiológico: son aquellos valores que surgen como complemento a los valores filosóficos, y estos grupos son:

a) V. Económicos: aquellos en los que el valor se introduce en las cosas. El valor, en este caso asoma como una cualidad expresada en precio, de acuerdo con la calidad de las cosas, objetos o productos.

b) V. Intelectuales: son aquellos en los que el valor se introduce en el pensamiento de las cosas, como apreciaciones de la inteligencia.

c) V. Morales: aquellos en los que el valor se introduce en nuestra acción sobre las cosas.

a) V. Afectivos: son aquellos valores que interesan exclusivamente al sentimiento experimentado por el sujeto.

b) V. Estéticos: aquellos valores en los que envuelve en su propia sensibilidad, todo lo que se nos puede dar.

c) V. Espirituales: son todos los valores por los que se eleva hasta el acto del que dependen, la creación íntima de sí mismo y el secreto de todas las cosas.[13]

Para concluir se puede afirmar que si no se logra contar con una única clasificación de los valores, se debe tener presente, que la finalidad de todo ser humano es alcanzar el mayor grado de perfección; tanto en sus actos personales como en sus relaciones externas; el valor brota de la corrección en nuestro modo de ser, de pensar y de actuar, y que de una u otra manera ayudan a la formación integral de un individuo.

- [13]SUBSECRETARÍA REGIONAL DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL AUSTRO, “División de Currículo”, Los Ejes Transversales y su inserción en el proceso de enseñanza – aprendizaje de las asignaturas de educación básica, Cuenca 2005, págs. 34-36.

METODOLOGÍA

3.1. Participantes

La presente investigación se desarrolló en el Centro Educativo Fiscomisional de Aplicación Pedagógica “Dolores Sucre”, el mismo que se encuentra ubicado en las calles Rafael Rivadeneira entre Don Bosco y Nueve de Octubre.

Sostenimiento: Fiscomisional
Jornada: Matutina
Tipo: Educación Regular
Sexo: Masculino y Femenino
Nivel: Educación Básica (año Inicial al Décimo año).
Provincia: Morona Santiago
Cantón: Morona
Parroquia: Macas

La población que fue estudiada es de: seis directivos (Director y miembros del Consejo Técnico), un Supervisor, trece docentes, quince padres de familia y veinte estudiantes.

Tablas de los Participantes

a) De los Docentes

Tabla 1

Sexo	f	%
Femenino	**11**	**57.89**
Masculino	**8**	**42.11**
Total	**19**	**100**

Fuente: Secretaría del Centro Educativo, Archivo Maestro.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

La tabla número uno respecto al personal docente que labora en el centro educativo “Dolores Sucre”, nos indica que existen docentes de sexo femenino en su mayoría, aunque no con mucha diferencia, por lo que se puede considerar que esta realidad corresponde a la de nuestro país, en donde el sexo femenino predomina en varias instituciones especialmente educativas.

Tabla 2

Edad	f	%
20 - 30	**2**	**10.53**
31 - 40	**4**	**21.06**
41 - 50	**6**	**31.57**
51 - 60	**6**	**31.57**
61 - 75	**1**	**5.27**
Total	**19**	**100**

Fuente: Secretaría del Centro Educativo,Archivo Maestro.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

La tabla número dos refleja la edad de los docentes que laboran en el centro anteriormente mencionado, y nos expresa que más de la mitad de ellos tienen una edad promedio que parte desde los 41 años hasta los 60 años, por lo que se puede afirmar que la experiencia con la que cuentan los maestros de la institución es una fortaleza para el centro, también existen maestros relativamente jóvenes, lo cual hace que esta juventud junto a la experiencia de los docentes del centro educativo se convierta en una fuente de riqueza para brindar a los estudiantes una educación integral.

Tabla 3

Título académico	f	%
Superior (3 Nivel) Tecnólogo	**1**	**5.26**
Superior (3 Nivel) Licenciado en Ciencias de la Educación	**11**	**57.90**
Superior (3 Nivel) Otros títulos en CC.EE con 4 o más años de estudio	**2**	**10.52**
Superior (3 Nivel) Profesores de Primaria (Instituto Pedagógico)	**5**	**26.32**
Total	**19**	**100**

Fuente: Secretaría del Centro Educativo, Archivo Maestro.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En la tabla número tres se puede observar que la mayor parte de docentes cuentan con un nivel superior de educación con una licenciatura en ciencias de la educación,

seguido del de profesores de primaria (instituto pedagógico), y otros en menor escala; lo que significa que en el centro educativo existen docentes capacitados que les permiteofrecer a sus estudiantes una educación de calidad.

b) De los Estudiantes

Tabla 4

Sexo	f	%
Femenino	**11**	**55.00**
Masculino	**9**	**45.00**
Total	**20**	**100**

Fuente: Secretaría del Centro Educativo
Elaboración: Liliam Gallardo R.

Esta tabla hace referencia al sexo de los estudiantes investigados, reflejando que existe una pequeña diferencia de dos estudiantes entre el femenino y masculino.Lo que se puede notar es que en este centro no hay mayor predominio de uno de los sexos, esta situación se puede comprobar que a nivel de estudiantes del establecimiento existen tan solo cuatro niñas más que niños, es decir que se podría afirmar que la mitad son de sexo femenino y la otra masculino, pues no se evidencia una marcada diferencia entre uno de los dos.

Tabla 5

Edad	f	%
10 - 11	**2**	**10.00**
12 - 13	**6**	**30.00**
14 - 15	**12**	**60.00**
Total	**20**	**100**

Fuente: Secretaría del Centro Educativo
Elaboración: Liliam Gallardo R.

La mayoría de los estudiantes investigados tiene una edad promedio que oscila entre los 14 y 15 años, seguido de 12 y 13 años, es decir que los estudiantes están cursando el octavo, noveno y décimo años de educación básica del centro educativo.

3.2. Materiales e Instrumentos

Los materiales e instrumentos que se emplearon para la ejecución de la presente investigación fueron elaborados y diseñados por catedráticos de la Universidad Técnica Particular de Loja y que se adjuntan al Proyecto de Grado I, los mismos que se componen de tres encuestas y una entrevista dirigidas a la comunidad educativa que va ser investigada, otro instrumento es una encuesta para los padres de familia que fue realizada por mi persona.

Tanto las encuestas como las entrevistas tienen la finalidad de recolectar información sobre la Gestión, Liderazgo y Valores que se desarrollan en un centro educativo de la localidad, en este caso en el centro educativo “Dolores Sucre” en el que realizaré mi trabajo investigativo; entre estos instrumentos se encuentran los siguientes:

1. **Encuestas para los Directivos (Gestores Educativos):** la misma que está diseñada con fines de investigación, y sus respuestas serán de gran validez para el trabajo investigativo.

   Está compuesta de la siguiente manera: Información general del establecimiento y su ubicación; cuenta con un cuestionario de 14 preguntas, las 6 primeras se puede responder marcando con una X, la opción que corresponda mejor a su situación; las 5 preguntas siguientes tienen las alternativas de siempre, a veces y nunca, y desde la 12 a la 14 deben ser respondidas con los términos sí o no.

2. **Encuesta a Docentes:** cuenta con un cuestionario con 16 declaraciones acerca de ciertos aspectos referentes a la actividad del profesor, es decir el Inventario de Situaciones de Enseñanza (I.S.E).

   Contiene los datos del establecimiento, la ubicación del mismo y el tipo de establecimiento. Cada una de las declaraciones tiene tres alternativas para responderlas, siempre, a veces y nunca, que el docente elegirá según su criterio y experiencia personal.

3. **Encuesta a Estudiantes:** la misma que posee un cuestionario que intenta recabar sus opiniones acerca de la administración, gestión y liderazgo de las autoridades del centro educativo en el que se encuentra educando, dicho cuestionario tiene la finalidad de evaluar sus percepciones sobre el ambiente real/clima escolar que existe en el centro educativo.

   Cuenta con datos de identificación y tipo de establecimiento; el cuestionario posee 14 declaraciones y cada una de ellas con cuatro posibles respuestas: completamente de acuerdo (CA), de acuerdo (A), en desacuerdo (D), completamente en desacuerdo (CD) en que las frases describen el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.

4. **Encuesta para los Padres de Familia:** contiene datos de identificación, ubicación y tipo de establecimiento, posee un cuestionario que cuenta con 16 indicadores, cada uno de ellos con cuatro alternativas para ser respondidas según su opinión personal: siempre, muchas veces, algunas veces, nunca; este instrumento trata y aspira recoger información de calidad sobre la Administración, Gestión Liderazgo y Valores de las autoridades en el que actualmente se encuentra su hijo/a.

5. **Entrevista:**dirigida al Director, a los miembros del Consejo Técnico y Supervisor. Cuenta con ocho preguntas, las mismas que tratarán de recabar información sobre el tema de gestión sustentada en valores y liderazgo; dicha información servirá como respuesta para fundamentar el informe de tesis, como para potenciar la propuesta de innovación para la gestión de la organización sustentada en valores y liderazgo.

3.3. Método y procedimiento

Para el desarrollo del presente informe de investigación se lo realizó a través de una investigación Socioeducativa de tipo Descriptivo, en donde se efectuará un análisis individual de cada una de las preguntas de los cuestionarios que contienen las

diferentes encuestas, para luego analizarlo en forma conjunta y extraer las conclusiones correspondientes para realizar nuestra Propuesta de Mejora.

El proceso del desarrollo de la investigación se resume de la siguiente manera:

- Tutoría Virtual, todos los estudiantes matriculados para este Proyecto de Investigación: “Proyecto de Grado II” acudimos a dicha asesoría, la misma que se la realizó en la ciudad de Macas.

  En dicha asesoría tuvimos la oportunidad de escuchar una explicación detallada de cada uno de los pasos a seguir para la realización del trabajo y para el desarrollo del informe de la Tesis.

- Revisión de la Guía Didáctica, en esta asesoría virtual se procedió al estudio cuidadoso de la guía didáctica, pues aquí se encuentran las pautas, encuestas y entrevista que van a utilizarse en el proceso de la investigación, así como también la explicación para elaborar las encuestas para los padres de familia según las necesidades que nosotros como investigadores las percibamos.

- Tabulación y Organización de la Información, luego de la respectiva aplicación de los diferentes instrumentos de investigación, se procederá a la tabulación de cada una de las preguntas de las encuestas y entrevistas utilizadas, tanto a los Directivos, Docentes, Padres de Familia y Estudiantes.

- Análisis de Resultados: con los datos obtenidos se estudiará de acuerdo a los porcentajes que presenta cada pregunta de los diferentes cuestionarios y proceder a extraer sus respectivas conclusiones, para exponer la Propuesta de Mejora.

- Bibliografía Básica, posteriormente procedí a buscar información bibliográfica para armar el marco teórico, de acuerdo a los temas expuestos, tanto en las bibliotecas que existen en la ciudad de Macas, en libros de mi propiedad y en textos de internet.

- Estructuración del Informe del Proyecto de Grado II, habiendo ejecutado todas las actividades propuestas en la guía didáctica y siguiendo los pasos que se nos indica, estructuró y desarrolló el informe correspondiente para este ciclo y como segunda parte del proyecto de investigación.

- Finalmente se elaborará el segundo informe como complemento al informe anterior.

RESULTADOS

4.1. DIAGNÓSTICO

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

Luego de haber cumplido con todas los pasos necesarios para realizar la investigación en una institución educativa de la localidad, se da la aceptación en el centro educativo Dolores Sucre de la ciudad de Macas, en donde existió la colaboración de toda la comunidad educativa.

Al solicitar los documentos e instrumentos curriculares, se pudo notar que el centro educativo carece de algunos de los mencionados para la investigación.

4.1.1.1. El manual de organización

Al dialogar con el señor Director manifestó que no tenía ningún conocimiento para la elaboración del mismo, aunque afirmó que la institución cuenta con el Organigrama o Estructura del Centro educativo en el que está distribuido el personal docente de la institución de acuerdo a sus respectivas Comisiones, el Consejo Técnico y la Junta de Profesores.

4.1.1.2. El código de ética

Respecto al Código de Ética el Director afirmó que esto se referiría al Manual de Convivencia, el mismo que se había elaborado al inicio del año escolar, pero no ha sido aprobado por las autoridades.

Aseveró que se está aplicando en el centro, ya que fue realizado en consenso y con la participación de toda la comunidad educativa, el mismo que consta de datos generales de identificación y de seis grandes componentes: antecedentes, justificación, objetivos, diagnóstico, aprendizajes básicos para la convivencia social y compromisos de los padres de familia, docentes, estudiantes, personal de servicio, con la única finalidad de lograr el bienestar de la comunidad educativa.

La justificación hace referencia a que este código pretende una formación de un ser humano nuevo, que sea consciente de sí mismo, dentro de un ambiente en el que se brinde la oportunidad de desarrollar sus capacidades y competencias, y sobre todo viva profundamente los valores básicos como: valorar la vida, respetar la identidad y las diferencias individuales y capacidades especiales.

En cuanto a los objetivos se centran en la manera de cómo se va a trabajar a través de acuerdos y compromisos que sirvan para potenciar los procesos cognitivos y orienten los comportamientos personales y sociales, que permitan una convivencia armónica y desarrollo integral de la comunidad educativa.

En lo referente a los aprendizajes básicos para la convivencia social se redactó propuestas que incentivan a un Aprender a aprender, y se derivan en un aprender a conocer, aprender a decidir, aprender a vivir juntos, y aprender a ser, valorando y cuidando todo lo que les rodea, como modelo de una convivencia armoniosa y pacífica.

Como último elemento se encuentran los compromisos empezando por los de los padres de familia, que se comprometen a asumir con responsabilidad la educación de sus hijos, siendo parte esencial en su formación, a participar activamente en programaciones planificadas por la institución, al cumplimiento cabal de todas sus obligaciones adquiridas con el centro y con sus hijos e hijas, como también están en la posibilidad de proponer sugerencias y alternativas que contribuyan para el buen funcionamiento del plantel.

Por otro lado los maestros y maestras en el empeño de asegurar una convivencia en un ambiente de armonía, asumieron setenta compromisos, siendo profesionales puntuales y responsables, dispuestos a una constante capacitación, para crear un ambiente adecuado dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Formando y acompañando al educando en cuanto a la adquisición de aprendizajes significativos, cultivando y fortaleciendo la práctica de valores; respetando la equidad de género, diferencias individuales, capacidades especiales, motivando y fortaleciendo la creatividad en los estudiantes, concibiendo su labor como una auténtica vocación de servicio, con el mayor compromiso, la aplicación del Sistema Preventivo de Don Bosco basado en el Amor, Razón y Religión.

Entre los compromisos que asumen los estudiantes se destaca: el respeto y tolerancia a todas las personas que los rodean, con una participación excelente en toda actividad planificada por la institución, asumiendo con total responsabilidad las tareas o deberes encargados por sus maestros, practicando valores como el de solidaridad y honestidad, cuidando el medio ambiente, atendiendo a su aseo personal, siendo responsable de sus decisiones para ser mejores personas y que aprenden a vivir juntos.

Los compromisos que se plantean el personal de servicio se origina desde su llegada puntual al lugar de trabajo, manteniendo correctamente aseados los espacios destinados para la labor educativa, practicando buenas relaciones personales y colaborando en actividades curriculares y extracurricularesencomendadas por los maestros.

4.1.1.3. El plan estratégico

El Director del centro manifestó que el Plan Estratégico es otro nombre que se le da al Proyecto Educativo Institucional, lo que si podía dar a conocer es que en el centro educativo se está trabajando con Proyectos de Implementación, que busca solucionar un problema grave de aprendizaje que afecta el normal desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, se lo puede trabajar a nivel de año de básica o de todos los estudiantes del plantel educativo.

4.1.1.4. El plan operativo anual (POA)

El Plan Operativo Anual (POA) es una planificación que realiza una institución, destinada al planteamiento de propuestas anuales, y que mediante la aplicación de ciertas estrategias se las conseguirá en el transcurso del año.

El POA del centro educativo empieza con los datos informativos, y se compone de ocho aspectos: estrategias, proyectos, objetivos, resultados, actividades, costo, recursos, responsables, cronograma en meses y fuente de verificación.

Como estrategias se destacan las siguientes: maestros capacitados, elaboración de proyectos educativos y de implementación, gestiones ante las autoridades pertinentes, control diario de tareas escolares y seguimiento de los padres de familia, nivelación a los estudiantes que vienen de otros planteles, las cuales pertenecen a los proyectos denominados de la siguiente manera de acuerdo a cada estrategia "Dinamizando el presente y futuro", "Construyendo una educación con visión tecnológica", "Ampliando la infraestructura", "Debo preocuparme más por mi hijo/a", "Motivando el ingreso al CEFAP "Dolores Sucre".

Por lo se podría afirmar que las estrategias como el planteamiento de su respectivos proyectos son realidades alcanzables, ya que a través del análisis de sus objetivos y de sus actividades son factibles de alcanzarlo.

4.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)

El centro educativo cuenta con el Proyecto Educativo Institucional, el mismo que orienta la labor educativa, toma en cuenta las mejores potencialidades de los docentes, haciendo uso de mayor criticidad, creatividad, cooperación y compromiso, en función de realidades por las que atraviesa el centro. Con objetivos como el desarrollar una educación integral y de calidad, para entregar a la sociedad estudiantes con la capacidad de continuar con sus estudios con el mayor de los éxitos.

Este proyecto apunta al mejoramiento de la calidad del servicio educativo y hacia la excelencia de la educación; esto es una estrategia válida para realizar cambios en la comunidad educativa, todo esto se resume en que una actividad educativa debe estar consciente que hay que "Educar para la vida", "Educar para la convivencia" y "Educar para la solidaridad y el servicio", principios de una educación Fiscomisional.

El PEI parte de una misión y visión; en la primera se encuentra plasmada su oferta educativa, su razón de existir, lo que hace para el desarrollo de una educación integral a través la práctica de metodologías. La visión es su aspiración en los próximos años, perspectivas de lo que quiere llegar a ser, el sueño de ser una institución de calidad, con estudiantes líderes y competitivos, con principios y

valores que le ayudarán a los estudiantes ser mejores personas y capacitados con conocimientos significativos.

Posteriormente encontramos un análisis del contexto institucional, con un diagnóstico estratégico mediante la utilización del análisis FODA, el mismo que proporciona las respuestas a tantas interrogantes planteadas, con qué Fortalezas y Oportunidades se cuenta y que serán conservadas, como también las Debilidades y Amenazas las mismas que permiten trazar estrategias para ser superadas.

Por otro lado, cuenta con el modelo educativo con el que se trabaja en el plantel, que sirve para la orientación y da el sentido al proceso de enseñanza aprendizaje, en el que se consignen y promuevan mejores prácticas educativas, con metodologías activas y participativas, para dar una educación de calidad, basada en principios, en la práctica evangelizadora y de valores.

También están planteados sus objetivos, metas, estrategias y, principios y políticas que sirven para identificar a la institución y que debe ser asumida con responsabilidad por la comunidad educativa.

Los objetivos son redactados con la finalidad de ser alcanzados dentro de un tiempo determinado, logros que se desea conseguir en un futuro, y que se harán realidad cuando ya se haya adquirido una formación integral de los estudiantes, con la optimización de recursos humanos (comunidad educativa), técnicos y materiales desde el año inicial hasta es décimo año de educación básica.

Las metas son parecidas a los objetivos, pues ellas también se proponen alcanzar algo, pero de una manera más específica para la buena marcha de la institución como: el de docentes capacitados para que puedan brindar conocimientos apropiados a sus estudiantes y la práctica consciente y permanente de toda clase de valor, para lograr una convivencia positiva en la sociedad en la mayor cantidad de estudiantes que son el fin último de todo acto educativo.

Las estrategias son aquellas acciones encargadas de procurar el logro de los objetivos y de las metas planteadas, así como también sirven para superar las

debilidades y amenazas con la elaboración de matrices de estrategias de cambio mediante la priorización de problemas que están afectando mayormente al centro, con la finalidad de acabar con ellos; a través de la planificación de una serie de propuestas de solución frente al problema encontrado.

En cuanto a sus principios y políticas el centro educativo está guiado por la participación de todos sus estudiantes, directivos, docentes, padres y madres de familia y miembros de la comunidad, las mismas que guían el trabajo y la acción en las decisiones que deben tomarse en bien de la comunidad educativa. Por lo que pretenden realzar la calidad educativa a través del aprovechamiento de cualquier recurso, mediante la capacitación constante del personal docente, y sobre todo de la aplicación de una correcta y eficiente metodología que sirvan para lograr cumplir adecuadamente con los fines educativos propuestos para el centro.

Finalmente y como último punto integrante del PEI está la evaluación, con la finalidad de medir los logros alcanzados con la participación de todos los integrantes de la institución. Es importante señalar, que dicha evaluación se la realizará en forma continua para poder dar el seguimiento oportuno a su aplicación y observar en qué aspectos se está trabajando bien y cuáles necesitan una replanificación, por lo que el PEI es flexible; también contará con una evaluación final, la misma que es fundamental pues sus resultados servirán para medir el grado de eficacia y eficiencia de la aplicación del PEI en el centro educativo.

4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones

El centro educativo “Dolores Sucre cuenta con un Reglamento Interno en elaboración, pues se está dando los cambios necesarios al reglamento anterior, pero que en la institución todavía se encuentra en vigencia.

El reglamento interno está dividido por capítulos; en el Capítulo I, se encuentran los datos informativos de la Institución, como también el acuerdo de creación del establecimiento.

En el Capítulo II se compone de principios, fines y objetivos los mismos contienen sus respectivos artículos; en lo que se refiere a los principios se rige por la Constitución Política del Ecuador, tanto a sus Leyes y Reglamentos pertinentes.

Entre los Fines del CEFAP “Dolores Sucre” cuenta con fines educativos, religiosos, deportivos, culturales y sociales. Tiene como fin regular y organizar el funcionamiento de la institución educativa, para el mejor desarrollo de la misma.

Sus objetivos se centran en el ideal de la Educación Salesiana bajo el signo de San Juan Bosco: “Formar Buenos Cristianos y Honrados Ciudadanos”, el CEFAP “Dolores Sucre”, educa y evangeliza siguiendo un proyecto de promoción integral del hombre: con una promoción personal,una promoción social y afectiva, una evangelización y catequesis, y un sistema educativo, el Sistema Preventivo de “Don Bosco” basado en la “Religión, la Razón y el Amor”, que orienta todas las disposiciones generales y disciplinarias del centro educativo.

El Capítulo III, hace referencia a los recursos humanos y a la organización del plantel.

En el Capítulo IV se encuentran los deberes y atribuciones del Director del centro educativo. Los docentes del centro educativo tienen los siguientes deberes y son aquellos que cumplen con todos los requisitos establecidos en la Ley y que se rigen a los artículos correspondientes, y además los que se disponen en común acuerdo entre el personal docente para el bien de la institución.

El personal de servicio está compuesto por el Conserje y el Guardián, quienes tienen los deberes que se contemplan en el Art. 37 del Reglamento de la Educación Salesiana, y los que deciden como institución.

Los estudiantes del centro tienen las obligaciones que constan en los Arts. 140, 141 y 142 del Reglamento General a la Ley de Educación, los establecidos en el Código de la Niñez y Adolescencia y Art. 30 del Reglamento de los Planteles Fiscomisionales, y Código de la Niñez y Adolescencia y del Acuerdo Ministerial 182) y los declarados en la institución.

Los deberes y atribuciones de los padres de familia, además de lo estipulado en los Arts. 148 y 149 literal a), 150 del Reglamento General de la Ley de Educación y bajo los principios y fines del Reglamento de Planteles Fiscomisionales Art. 29, los que en común acuerdo lo deciden.

El comité central de padres de familia estará integrado de acuerdo al Art.149 literal b) del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación y Art. 30 literal b) del Reglamento Inspectorial de Educación Salesiana y se añaden los que deciden dentro del establecimiento.

El Capítulo V se compone por diferentes comisiones las mismas que se conforman al iniciar un año lectivo para que cumplan cada uno de los docentes con total responsabilidad , durarán un año en su desempeño y sesionarán por lo menos una vez al mes y cuando laguna circunstancia lo requiera.

En cuanto al Capítulo VI puedo afirmar que se refiere a normas disciplinarias, es importante e indispensable el respeto y obediencia a las mismas.

En el Capítulo VII trata de los estímulos y sanciones: Directivos, Docentes, Estudiantes: Abanderados y Escoltas. Entre los estímulos para los estudiantes que se destaquen durante su vida estudiantil, recibirán el reconocimiento respectivo por su esfuerzo y sacrificio demostrado con el Acto de Proclamación del Abanderado, Portaestandarte de la provincia y del plantel y Escoltas será el máximo reconocimiento que otorga el centro educativo a sus estudiantes del séptimo año de educación básica y que se han destacado durante todo los años lectivos hasta su designación. Se realizará solemnemente cada año el día 26 de Septiembre fecha en que se recuerda al “Día de la Bandera”, con presencia de todos los estudiantes, padres de familia, profesores y autoridades del establecimiento y de la ciudad.

Para el personal docente que por su responsabilidad y eficiencia se distinga durante el año lectivo, tendrá derecho a gratos reconocimientos. Como también el personal de servicio tendrá derecho a un reconocimiento económico por años de servicio, ya sean 10, 15, 20, 25, 30 y 35 en el sector público. El servidor además de lo anterior se hará acreedor a una “Bonificación adicional” que será igual a un sueldo mensual.

En el Capítulo VIII se contempla las organizaciones estudiantiles en cada año de educación básica, las mismas que trabajan junto al dirigente por el adelanto de su

año; también está el gobierno estudiantil con la finalidad de fortalecer la formación integral de los estudiantes del centro educativo, el mismo que está conformado por estudiantes de los diez años de educación básica que se destacan en aprovechamiento, conducta y tienden a ser líderes del grupo.

En el Capítulo IX están los aspectos relacionados al régimen escolar: en cuanto a paseos y fiestas patronales y estudiantiles.

En lo que se refiere a los paseos tiene ciertas prohibiciones, pero tampoco están negados, debe hacerse con la máxima responsabilidad y con sus planificaciones respectivas para su aprobación.Para las fiestas patronales y estudiantiles se lo realiza de acuerdo al calendario cívico con la participación de toda la comunidad educativa.

Finalmente en el Capítulo X se contemplan las disposiciones generales para la buena marcha y funcionamiento de la institución educativa.

4.1.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa

4.1.2.1. Misión y visión

MISIÓN

El Centro Educativo Fiscomisional de Aplicación Pedagógica “Dolores Sucre” oferta los diez años de educación básica a niñas/os, señoritas y jóvenes del sector urbano, urbano marginal de la ciudad de Macas y de las parroquias aledañas.

Su misión es desarrollar una educación integral con la práctica de metodologías activas, participativas y el mayor aprovechamiento de los recursos humanos, técnicos y económicos; a fin de optimizar las capacidades intelectivas, desarrollar actitudes y valores para que nuestros niños/as, señoritas y jóvenes se conviertan en entes útiles para su desarrollo y el de la sociedad.

VISIÓN

El Centro Educativo Fiscomisional Católico de Aplicación Pedagógica “Dolores Sucre” aspira que con el apoyo total de la comunidad, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales tanto en lo técnico, pedagógico y económico; que los estudiantes eleven su rendimiento escolar, que no haya repeticiones ni deserciones, que eleven su autoestima y desarrollen su capacidad creativa y talento, que sean líderes honestos¸ que haya un excelente clima organizacional en la comunidad educativa institucional en el que todos muestren interés por trabajar en equipos y que sean competitivos.

Eficientemente los microproyectos de implementación, que los docentes están formados y capacitados permanentemente.

Además, nuestra institución se propone reforzar su accionar para dar una educación de calidad, participativa y democrática, basada en principios evangelizadora, asociativo, educación cultural y práctica de valores.

Tanto la misión como la visión del centro educativo Dolores Sucre fue tomado del Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la institución investigada, de las que puedo afirmar que están íntimamente relacionadas; ya que en la misión se encuentra de una manera clara y precisa lo que es el centro educativo Dolores Sucre, una institución fiscomisional, que ofrece sus diez años de educación básica para servir a la niñez y juventud de la ciudad de Macas y sus alrededores, a través de una educación integral; como también señala las estrategias posibles y viables para alcanzar su visión.

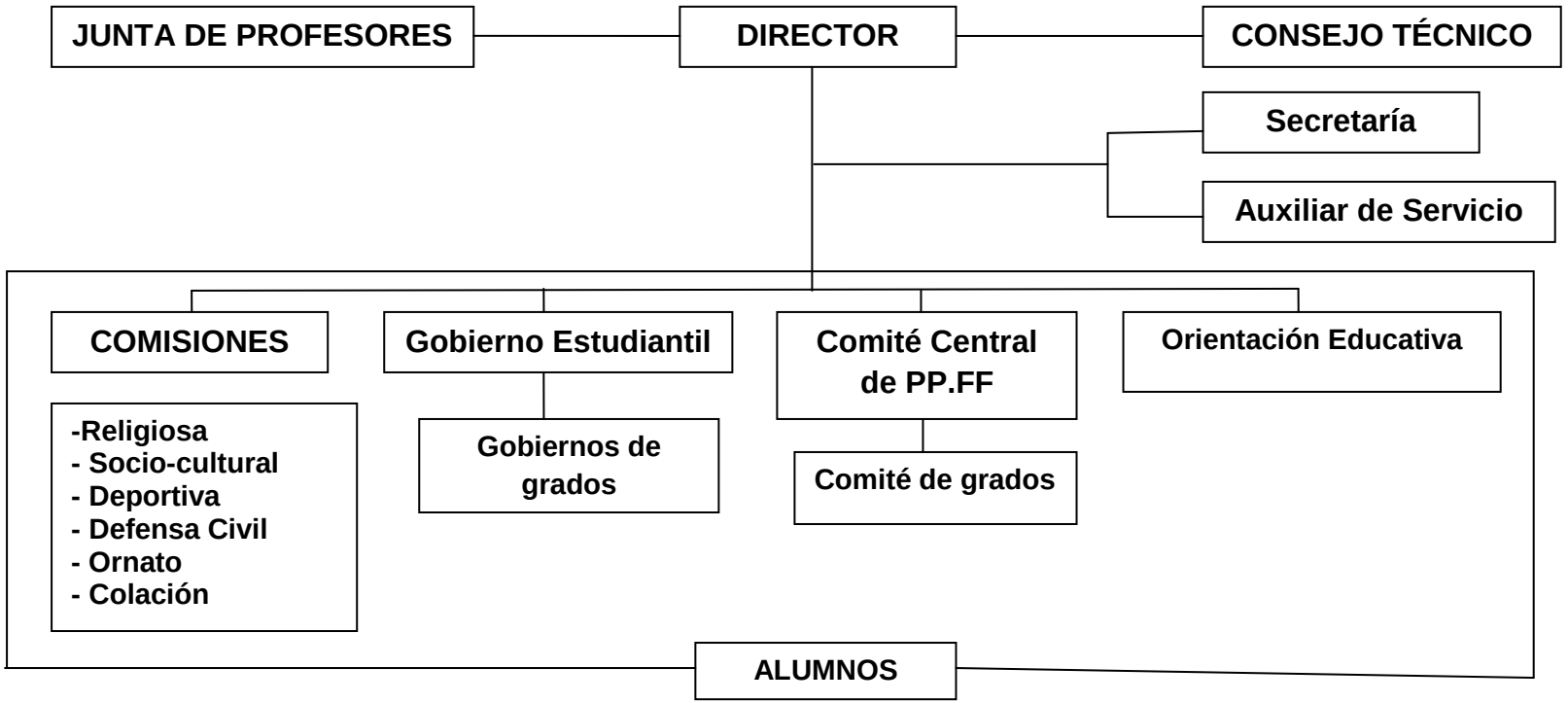
En cuanto a su visión, entre sus mayores aspiraciones está el ser un centro educativo modelo que se destaque de los demás; un centro en donde exista un excelente clima organizacional, en donde se formen líderes honestos y responsables, en el cual esté presente la práctica de valores, en el que aprendan a trabajar en equipo y a la vez ser competitivos; para enfrentarse positivamente a una sociedad en constante cambio, recibiendo una educación integral lo que se

transforma en una educación de calidad, pero para alcanzar este anhelado sueño necesitan contar con el apoyo de autoridades y organismos pertinentes.

Por otra parte también en la visión se manifiesta el trabajo eficiente en los proyectos de implementación para lograr cumplir a cabalidad con los objetivos propuestos en el centro educativo.

4.1.2.2. El Organigrama

ESTRUCTURA DEL CENTRO EDUCATIVO FISCOMISIONAL DE APLICACIÓN PEDAGÓGICA DOLORES SUCRE



4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos

El Centro educativo Dolores Sucre no tiene jefes de áreas y tampoco por departamentos, su sistema de trabajo es el siguiente:

- Dos docentes para el Año Inicial.
- Dos docentes para el Primer año de educación básica, con dos paralelos.
- Dos docentes para el Segundo año de educación básica, con dos paralelos.
- En el tercer, cuarto y quinto años de educación básica, con un docente para cada uno.
- Del sexto a décimo año, los docentes se distribuyen por áreas fundamentales.
- Los demás docentes trabajan por áreas específicas en los diferentes años de educación básica como Cultura física, Cultura estética, Inglés, Computación y Música.

Además se puede añadir que según el organigrama del centro está integrado por el Director, Junta de Profesores, Consejo Técnico y Comisiones, cada uno de ellos con sus diversas atribuciones, para la buena marcha de la institución.

Director: Es la primera autoridad y el representante oficial del establecimiento.

- **a)** Representar a las autoridades educativas en el establecimiento a su cargo, en lo que se refiere a la dirección Técnico-Administrativo.
- **b)** Implementar en la institución una orientación adecuada y oportuna para el desarrollo integral del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **c)** Encargar la dirección del plantel al compañero de turno, en caso de que salga de la institución por alguna diligencia o por su ausencia de hasta cinco días. En caso de mayor tiempo el encargo lo realizará el propio director al docente que crea conveniente.
- **d)** Controlar la asistencia y puntualidad del personal docente y de servicio del establecimiento.
- **e)** Informar a todo el personal docente las comunicaciones recibidas.
- **f)** En caso de ausencia por calamidad doméstica o enfermedad de un docente, el director adoptará medidas que sean convenientes.
- **g)** Orientar el trabajo responsable, puntual y honesto de los profesores ante cualquier problema que sugiere dentro de sus funciones docentes.

h) Velar permanentemente por el prestigio de la institución, el adecuado mantenimiento de la disciplina y del perfeccionamiento del personal docente.

i) Autorizar la utilización de las instalaciones del establecimiento en horas extracurriculares o cuando lo soliciten: maestros, estudiante, padres de familia, comunidad en general.

j) Promover que los estudiantes participen en programas cívicos, culturales, sociales y deportivos organizados por el centro educativo.

Consejo Técnico:

a) Se reunirán ordinariamente el primer viernes de cada mes y en forma extraordinaria cuando la situación lo requiera.

b) Participar puntual y activamente en todas las sesiones planificadas por alguna autoridad del plantel.

c) Planificar, organizar, revisar y evaluar programaciones de carácter académico, social, cultural, deportivo y religioso.

d) Elaborar el calendario de actividades que van a realizarse en el centro durante el año escolar, así como el de vacaciones para el personal de servicio.

e) Solucionar asuntos relacionados con la indisciplina de algunos estudiantes.

f) Aprobar las actividades de las comisiones permanentes señaladas en la institución.

Junta de Profesores:

Estará integrada por los directivos y profesores que se encuentren laborando en el centro educativo con nombramiento oficial, accidental y/o contrato. Precedida por el director del plantel y el secretario será el mismo del establecimiento.

Susdeberes están definidosen los Arts.108 y 109 del Reglamento General a la Ley de Educación.

a) La Junta General de Profesores se reunirá por lo menos dos veces al año, al inicio y al final de las actividades escolares, o si es posible al inicio de cada trimestre.

Comisiones.-

- **C. Religiosa:**

a) Diseñar la respectiva planificación para el desarrollo de esta comisión.
b) Planear actividades religiosas en donde haya una participación activa de los estudiantes.
c) Incentivar a los estudiantes sobre la importancia y el valor de ser cristianos comprometidos con los demás, a través de talleres.
d) Presentar el informe final sobre el cumplimiento de las actividades.

- **C. Socio-cultural:**

a) Elaborar la planificación de la comisión para su mejor desempeño.
b) Organizar y planificar programaciones como: día de la bandera, fiestas patronales, navidad, entre otras.
c) Fomentar y promover campañas de buenas relaciones sociales y normas necesarias para un buen convivir dentro y fuera del establecimiento.
d) Entregar el informe al finalizar el año escolar a las autoridades correspondientes.

- **C. Deportiva:**

a) Elaborar el plan de la comisión, y someterlo a su respectiva aprobación de las autoridades competentes.
b) Organizar campeonatos internos de deportes en las disciplinas de fútbol, básquet, índor, entre otros, para: estudiantes, maestros y padres de familia, con el fin de integrar a todos los miembros de la comunidad educativa.
c) Elaborar los respectivos reglamentos para las diferentes disciplinas que se vayan a realizar.
d) Rendir el informe final de las actividades que se hayan programado y desarrollado por la comisión

- **C. Ornato:**

a) Elaborar la planificación de la comisión para su mejor desempeño.
b) Planificar actividades para el mejor adecentamiento del establecimiento.
c) Coordinar con los representantes del Proyecto Muyu.
d) Planificar pequeñas mingas de acuerdo a las circunstancias que las ameriten.
e) Entregar a cada año de básica un espacio de terreno para que siembren plantas ornamentales y le brinden el cuidado necesario.
f) Elaborar el informe final de acuerdo a las actividades realizadas y planificadas por la comisión.

- **C. Colación:**

a) Al recibir los alimentos mediante el acta de entrega- recepción, controlar que las cantidades estén completas.
b) Verificar la fecha de expiración de las galletas, colada y granola.
c) Controlar que se sirva el desayuno escolar como lo dice el Programa de Alimentación.
d) Sesionar mensualmente con los miembros de la comisión para ver los resultados que se obtienen de este programa.
e) Junto al profesor responsable de cada semana observar que los niños se sirvan correctamente la colada y en una vajilla limpia.
f) Vigilar que la preparación de los alimentos se lo haga con mucha higiene, que los utensilios a utilizarse estén perfectamente limpios.
g) Adecuar un lugar correcto para conservar mejor las galletas, colada y granola, para que no se dañen.
h) Llenar mensualmente el registro o la hoja de control de los productos, para saber la cantidad de productos que se ha consumido.
i) Una vez por mes realizar la limpieza de la cocina en donde se prepara los alimentos, así como también las mesas y bancas en donde se sirve la colación.

Comité Central de Padres de Familia:

a) Colaborar con las autoridades y docentes del plantel en la solución de los diferentes problemas a nivel personal (rendimiento académico y disciplina) y adquisición de materiales y recursos para el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

b) Coordinar en asuntos sociales, culturales, deportivos y religiosos, planificados por el plantel.

c) Participar activamente dentro de la institución con la finalidad de crear un ambiente favorable para que se viva al estilo salesiano.

d) Gestionar ante las diferentes autoridades locales y nacionales el apoyo para mejoras del establecimiento.

e) Elaborar y ejecutar el Plan Anual de Actividades.

f) Apoyar decididamente en cualquier actividad planificada por las autoridades del centro.

g) Convocar a sesiones mensuales con el propósito de tratar asuntos relacionados con la buena marcha de la institución.

Gobierno Estudiantil:

a) Diseñar un plan de actividades y someterlo a la aprobación del Consejo Técnico, previa revisión del director del centro.

b) Organizar el calendario cívico cultural y preparar para presentarlos en los cuadros murales, con la participación de todas las directivas de los años de básica y cursos.

c) Desarrollar campañas en defensa de los derechos de los niños/as y adolescentes, así como también de las obligaciones o deberes que se deben cumplir.

d) Realizar campañas de solidaridad en navidad, pascua y cuando alguna situación la requiera.

e) Rendir el informe de las actividades realizadas al Consejo Directivo, al inicio de cada trimestre y un informe final al término del año escolar.

4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores

En lo referente al clima escolarque se vive en el centro educativo Dolores Sucre se puede observar que se da en un medio o ambiente de armonía, cordialidad, respeto, entre otros aspectos.Esta situación se refleja a nivel de estudiantes, docentes y padres de familia.

Es decir que la convivencia diaria entre los miembros de toda la comunidad educativa es excelente, por lo que allí se nota que se fomenta y desarrolla una educación integral de los educandos, en donde sus destrezas y habilidades lleguen hasta su plena madurez, promoviendo de esta manera una capacidad profesional y cultural, buscando que sus educandos desarrollen armónicamente sus potencialidades tanto intelectivas, afectivas y psicomotoras, de acuerdo a su nivel evolutivo, y sobre todoestimulando a que los estudiantes desarrollen una convicción y el uso por los auténticos valores que le orienten al diálogo y al servicio con los semejantes.

4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores

El centro educativo Dolores Sucre en esta dimensión pedagógica curricular se centra en el paradigma pedagógico salesiano, entendiéndose como “ejemplo ejemplar”, un modelo ideal concebido en una doble vertiente; la primera, como modelo que inspira y norma la praxis educativa; y la segunda, como pedagogía que equipara la esencia y el ser, porque expresa una visión de la realidad, de la misión y el estilo educativo. Proponiendo la familiaridad como expresión visible de la vivencia del sistema preventivo de Don Bosco, en donde hay que “educar evangelizando y evangelizar educando” constituye la tarea central de la educación salesiana.

El Paradigma Pedagógico Salesiano es un sistema de componentes teóricos, filosóficos y pedagógicos que orientan el diseño en torno la persona reconocida en su dignidad personal y social. Aplica el Sistema Preventivo de Don Bosco basado en: el amor, la razón y la religión.
La razón de ser y existir, la educación salesiana es la de “formar buenos/as cristianos/as y honrados/as ciudadanos/as”. (Don Bosco).

Abarcando en forma integral tres esferas de la vida humana: el mundo afectivo, mental y religioso.

Desarrollándose en las cuatro dimensiones:

- **Evangelizadora (Ser)** orientada a la plena madurez de la fe cristiana, integrando el anuncio, la comunión, el servicio y la liturgia.

- **Asociativa (Compartir)** implica un ambiente de acogida, un modo comunitario de crecimiento.

- **Cultural (Conocer)** se orienta a su crecimiento humano mediante el desarrollo académico, de la cultura, y la preparación para el trabajo y el uso formativo libre.

- **Vocacional (Hacer)** posibilita clarificar realizar su proyecto de vida según su vocación.

El proceso educativo está centrado en el estudiante, y considera el deber y el derecho como aspectos bilaterales. Como condiciones básicas: la comprensión, el razonamiento y la autonomía dentro de un paradigma Constructivista que desarrolla contenidos conceptuales sobre hechos, conceptos y principios; contenidos procedimentales sobre técnicas, destrezas y habilidades, y contenidos actitudinales sobre los valores, las normas y las actitudes. Procesos que forman la personalidad con competencias cognitivas (procesos mentales), cognoscitivas (conocimientos académicos) y metacognitivas (reflexiones, aplicaciones).

La evaluación tomará en cuenta la EFICACIA, valorando el grado de cumplimiento de los objetivos.

- La EFECTIVIDAD, cumplen las acciones con suficiente grado de calidad.
- La EFICIENCIA, relación de los efectos con los recursos, tiene que ver con la funcionalidad en la institución.

Junto a esta dimensión también es importante señalar que uno de los componentes sustanciales que se aplica en este centro es el Modelo Pedagógico Salesiano, el mismo que constituye el Sistema Preventivo de Don Bosco.

Los valores que identifican al Sistema Preventivo y que ayudan a la formación integral de los estudiantes son los siguientes:

- **La alegría:** Consecuencia de la visión cristiana de la vida y expresión de la amistad con Dios que ama gratuitamente, actitud que perdura en la dificultad y en el dolor.

- **La reciprocidad:** Asumir la espiritualidad salesiana significa vivir la correspondencia de las relaciones para llegar a cada persona, especialmente a cada joven y acompañarla en su camino personal. Es dar y recibir afecto, ternura, comprensión, sonrisa, acogida. Se intercambia valores, competencias, ayuda y perdón.

  La relación educativa amorosa se centra en la escucha, en la acogida, en el diálogo, en la observación y en la capacidad de respetar los ritmos evolutivos de la persona, sin prisas por querer conseguir resultados inmediatos.

- **Espíritu de familia:** El estilo salesiano que anima la comunidad une a educadores y alumnos en una única experiencia formativa y presupone un ambiente de participación, de compartir valores, de respetuoso diálogo con quien es portador de otra tradición cultural y religiosa.

  En la comunidad, las relaciones se establecen según el ´´espíritu de familia´´ que elimina distancias, favorece la comunicación sincera, acerca a las generaciones y crea un ambiente de confianza donde las personas pueden crecer en libertad.

- **Acompañamiento:** Es atención a cada persona y las potencialidades que en ella pueden desarrollarse, estableciendo vínculos de afecto, sinceridad, franqueza y respeto mutuo. A fin de orientar a la persona para que emprenda

el camino del amor a Dios y discernimiento sobre la propia existencia, partiendo de las experiencias cotidianas.

4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores

La dimensión organizativa operacional y valores del CEFAP “Dolores Sucre” se puede observar que está presente en dicha institución, porque se lo evidencia con facilidad, pues el momento operacional es uno de los más importantes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje para que alcance con los objetivos propuestos, para lo cual debe realizar una planificación detallada en donde se concreta todo lo pensado para la buena marcha de la institución.

Está organización se compone del director, junta de profesores, consejo técnico, comisiones de los docentes para el año lectivo, cada uno de ellos con sus respectivos deberes y atribuciones, como también su campo de acción bien definido, en donde cada uno de ellos y en forma conjunta trabajan responsablemente y con sentido de una verdadera vocación por una educación de calidad, en la cual la eficiencia y la eficacia se refleje en sus estudiantes, además del engrandecimiento del centro educativo que mediante la aplicación de métodos, instrumentos, procedimientos técnicos permiten lograr y hacer posible las estrategias y alternativas de cambio.

4.1.2.7. Dimensión administrativa, financiera y valores

Al ser un centro educativo de reciente creación no se da totalmente una función administrativa dentro de la institución, el docente que trabaja con el área de computación es el que se encarga de hacer la función de Secretario del centro educativo y del comité central de padres de familia, como también ejerce las funciones de colector con la recepción del cobro por pensiones mensuales a los estudiantes, y multas a los padres de familia por sesiones o mingas programadas por la institución, el mismo que se puede constatar que cumple con la práctica de valores, pues pude evidenciarlo al tratar de una manera cordial y amable a los estudiantes, como también se observa con trasparencia el clima laboral positivo que existe en el centro educativo.

4.1.2.8. Dimensión comunitaria y valores

Esta dimensión es la expresión de lo social de la persona que vive en sociedad; constituye el espacio donde se promueve el protagonismo de los niños, niñas y jóvenes durante el proceso de su formación, por lo que es necesario desarrollar valores orientados al bien comunitario; al compartir y convivir que son valores fundamentales en las personas y que deben ser cultivados desde la niñez.

Para alcanzar esta dimensión se propone algunas propuestas.

- Desarrollar la capacidad de vivir en comunidad y siendo solidarios unos con otros.
- Crecer en el compromiso por la justicia, y la paz para superar cualquier obstáculo que se presente durante el desarrollo del proceso de enseñanza.
- Desarrollar gradualmente la responsabilidad y compromiso con la comunidad.
- Fomentar procesos de aprendizajes cooperativos.
- Contribuir al desarrollo de las demás áreas del conocimiento, haciendo realidad la formación de los diferentes campos de la personalidad del educando.
- Discernir las exigencias de la comunidad.
- Interiorizar los valores de la comunidad, y profundizar las relaciones interpersonales y de amistad.

La formación comunitaria y valores implica, el establecimiento de principios, criterios y valores para el buen vivir en comunidad, a través del discernimiento personal, la convivencia y la búsqueda del bien común. Pues en este campo además de lo expuesto responde a un contexto socio-cultural que evidencia la necesidad de satisfacer una adecuada y auténtica comunicación entre los estudiantes, docentes, padres de familia y comunidad.

4.1.3. Análisis FODA

4.1.3.1. Fortalezas y debilidades.

Análisis Interno

FORTALEZAS	DEBILIDADES
- Infraestructura adecuada de 1º a 7º año de educación básica. - Personal docente capacitado y con experiencia. - Contar con un centro de cómputo para la enseñanza aprendizaje. - Espacios verdes y recreativos. - Organización institucional. - Buenas relaciones humanas entre el personal docente y padres de familia. - Participación de los niños en los programas socio-culturales, deportivos y religiosos. - Buena ubicación geográfica de la institución. - Personal docente, administrativo y de servicio colaboradores y reponsables. - Prestigio institucional. - Puntualidad. - Formación humana, cristiana y salesiana. - Ser un centro educativo fiscomisional salesiano de aplicación pedagógica.	- Alto porcentaje de personal contratado y sin estabilidad laboral. - Mobiliario en deterioro. - No existe implementos deportivos para las diferentes disciplinas. - No contamos con el departamento de orientación (médica, psicológica y trabajadora social). - No se dispone de una biblioteca. -Servicios básicos insuficientes. - Existencia de computadoras insuficientes para el número de estudiantes.. - Poco interés en el cumplimiento de tareas y deberes por parte de los estudiantes. - Alumnos del 8º año de educación básica de otros establecimientos llegan con prerrequisitos bajos. - No existe el cerramiento en la parte noreste del centro educativo. - No existe suficiente material didáctico para las áreas complementarias. - No existe el servicio del internet. - Falta de audiovisuales en las aulas. - Falta potenciar la práctica de valores. - Falta de proyectos educativos. - No existe la cultura de la lectura.

	- No hay vinculación con la comunidad.

4.1.3.2. Oportunidades y amenazas

Análisis Externo

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
- Apoyo del Gobierno en alimentación, textos escolares y el costo económico de la matrícula. - Capacitación docente. - Evaluación del desempeño docente. - Colaboración de los padres de familia. - Escuelas deportivas al servicio de la niñez y adolescencia. - Medios informáticos al alcance de los niños. - Ayuda de los organismos de desarrollo y ONGS. - Atención de partidas docentes por medio de contratos de parte del Ministerio de Educación.	- Ventas fuera de la escuela que afectan a la salud y seguridad de los niños. - Juegos electrónicos, programas de TV., internet y celulares. - No hay tiempo disponible de atención de los padres de familia en la formación de sus hijos. - Alumnos expuestos al consumo de drogas y alcohol. Proyecto de la comunidad salesiana para la utilización de los predios de la escuela. - Inestabilidad laboral para el personal docente por los políticos del Gobierno. - Inseguridad salesiana. - Violación de la Ley y Reglamento de Educación y Cultura, y Escalafón del magisterio nacional.

4.1.3.3. Matriz FODA

El Análisis Situacional utiliza una forma adecuada de realizarlo y es a través del análisis FODA, pero primeramente debemos partir de lo que es un diagnóstico, que n es más que una radiografía pedagógica de la institución educativa y de su entorno, con la finalidad de establecer sus necesidades reales así como sus potencialidades.

Al aplicar las matrices del FODA se puede establecer la situación actual del entorno y de la institución, conocer las necesidades más apremiantes y plantear alternativas de solución para los diferentes sectores que conforman la comunidad educativa.

Por otro lado permite reconocer la realidad exacta por la que está atravesando la institución en el momento de su aplicación.

Este análisis FODA de una institución educativa se refiere a fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Las fortalezas y debilidades son internas, y las oportunidades y amenazas son externas.

Fortalezas: Actividades y atributos internos de una organización que contribuyen y apoyan para la adquisición de los objetivos de una institución.

Oportunidades: Eventos, hechos, o tendencias en el entorno de una organización, que podrían facilitar o beneficiar su desarrollo, si se aprovechan en forma oportuna y adecuada.

Debilidades: Actividades y atributos internos de una organización que impiden o dificultan el éxito de una organización o institución.

Amenazas: Eventos, hechos, o tendencias en el entorno de una organización que le dificultan o limitan su desarrollo operativo.

Realizar el análisis FODA es una tarea difícil, incluye una gran responsabilidad y compromiso de todos los que hacen la actividad educativa, además permite identificar los problemas principales de una institución, así como la evaluación del medio externo o interno.

El propósito del análisis interno es determinar las fortalezas y debilidades internas de las instituciones que integran. Por medio de este análisis se consigue establecer suposiciones específicamente declaradas y predicciones sobre el problema interno que afectan su desempeño futuro.

En cambio, la finalidad de realizar el análisis externo es el de establecer las oportunidades y amenazas que se dan en una institución educativa, a través de este análisis se logra conseguir suposiciones y predicciones acerca de factores económicos, políticos, sociales, tecnológicos, que de una u otra manera afectan el normal y futuro desempeño de una institución.

4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

4.2.1. De la los Directivos

Tabla 6.

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

Forma de organización	**f**	**%**
a.El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre.	**5**	**71.43**
b. Coordinadores de área.	**0**	**0.00**
c. Por grupos de trabajo.	**0**	**0.00**
d. Trabajan individualmente.	**0**	**0.00**
e. Otros (Comisiones)	**2**	**28.57**
f. No contestan.	**0**	**0.00**

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

Para la encuesta a los directivos del centro educativo se utilizó la estrategia grupal, y luego de haberlas tabulado se obtiene los siguientes resultados:Los directivos del plantel opinan en un porcentaje equivalente al 71% que trabajan organizando las tareas en una reunión general cada trimestre lo que le ha dado excelentes resultados, lo cual se refleja en su estabilidad y permanencia como un centro de gran renombre, aunque también el 29% respondieron que su forma de organización

lo hacen a través de comisiones; es decir que existen dos maneras bien definidas de la forma de organización dentro del establecimiento.

Tabla 7.

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

Aspectos	f	%
a.El número de miembros de la institución.	**2**	**28.57**
b. Los resultados obtenidos en la institución.	**5**	**71.43**
c. Valor y tiempo empleados en la institución.	**0**	**0.00**
d. Otros.	**0**	**0.00**
e. No contestan.	**0**	**0.00**

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En lo que se refiere a esta tabla sobre los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización, se hace por medio de dos aspectos importantes. El primero es de acuerdo a los resultados obtenidos en la institución con un gran porcentaje equivalente al 71%, y a través del número de miembros de la institución con un porcentaje del 29%, lo que significa que estos aspectos hacen que el centro educativo goce de firmeza en el momento de medir el tamaño de la organización.

Tabla 8.

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

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a.Sí	**3**	**42.86**
b. No	**4**	**57.14**
TOTAL	**7**	**100**

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En esta tabla se puede observar que en cuanto a las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas,existe una pequeña diferencia entre la respuesta

afirmativa de la negativa, es decir entre el sí y el no hay tan solo una respuesta de diferencia, por lo que se nota que los criterios en cuanto a esta pregunta están divididas y no hay una clara definición por una de las alternativas presentadas.

Tabla 9.

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a.Director	**6**	**85.71**
b. Rector	**0**	**0.00**
c. Consejo Directivo (Técnico)	**1**	**14.29**
TOTAL	**7**	**100**

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

El clima de respeto y consenso en la toma de decisionesque se puede observar a través de la encuesta en esta pregunta, se nota que existe y se siente un excelente clima de trabajo entre los directivos del plantel. En cuanto al Director con el 86% y el Consejo Directivo(Técnico) con el 14%, es decir que estos dos parámetros son esenciales y primordiales para que una institución marche por un buen camino y mantenga su prestigio en la ciudad, como un centro educativo sobresaliente.

Tabla 10.

DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a.Sí	**3**	**42.86**
b. No	**4**	**57.14**
TOTAL	**7**	**100**

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En este apartado referente a la delegación de la toma de decisiones para resolver conflictosse puede notar que existe una opinión dividida tanto para la respuesta afirmativa como para la negativa, con tan solo un voto de diferencia para la segunda opción, lo cual significa que en el centro educativo hay veces en las que se delega a

alguien para resolver alguna situación; y otras en cambio, si el caso no requiere no se encarga a nadie para que solucione sino que, es él mismo el encargado de corregir algo que haya estado marchando mal.

Tabla 11.

LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	Excelencia académica.	**7**	**100**	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**
b.	El desarrollo profesional de los docentes.	**5**	**71.43**	**2**	**28.57**	**0**	**0.00**
c.	La capacitación continua de los docentes.	**3**	**42.86**	**4**	**57.14**	**0**	**0.00**
d.	Trabajo en equipo.	**6**	**85.71**	**1**	**14.29**	**0**	**0.00**
e.	Vivencia de los valores institucionales y personales.	**5**	**71.43**	**2**	**28.57**	**0**	**0.00**
f.	Participación de los padres de familia en las actividades programadas.	**5**	**71.43**	**2**	**28.57**	**0**	**0.00**
g.	Delegación de autoridad a los grupos de decisión.	**1**	**14.29**	**6**	**85.71**	**0**	**0.00**

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En lo referente a la administración y liderazgo del centroeducativo, los directivos respondieroncon la alternativa de siempre en la mayoría de las opciones presentadas.Comenzando con la respuesta de manera unánime por la excelencia académicacon el 100%es decir, que a esta excelencia apunta una institución que goza de renombre y que claramente se la puede observar por sus resultados conseguidos. Le siguela alternativa de trabajo en equipo con el 86%, aspecto necesario para un desarrollo de la institución, pues la mejor manera de trabajar es en equipo, ya que todos apuntan y trabajan por la consecución de objetivos comunes en bien del centro educativo.

Además con un triple empate se encuentran tres alternativas con el porcentaje del 71%, para el desarrollo profesional de los docentes, para la vivencia de los valores institucionales y personales, y la participación de los padres de familia en las actividades programadas; tres aspectos fundamentales que se conjugan uno a otro y

que se dirigen hacia metas comunes para llegar a la calidad educativa de la institución.

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.	**4**	**57.14**	**3**	**42.86**	**0**	**0.00**
b.	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.	**2**	**28.57**	**3**	**42.86**	**2**	**28.57**
c.	Se adquieren a partir de la experiencia.	**2**	**28.57**	**5**	**71.43**	**0**	**0.00**
d.	Se desarrolla con estudios en gerencia.	**1**	**14.29**	**3**	**42.86**	**3**	**42.86**
e.	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y la reflexión.	**7**	**100**	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En esta tabla podemos notar que las habilidades de liderazgo que se necesitan para dirigir una institución, existen opiniones divididas entre las diferentes opciones y alternativas de respuesta. Solamente en lo que se refiere a una capacitación continua que combine la práctica, la teoría y la reflexión respondieron de manera conjunta con un 100%, por lo que se puede evidenciar que para conseguir habilidades de liderazgo es necesaria la capacitación, pues de ella dependerán los resultados que se puedan conseguir.

En cuanto a que si las habilidades de liderazgo son innatas respondieron por la alternativa de siempre y a veces de forma dividida, con tan solo la diferencia de un voto, es decir que los directivos consideran que el aspecto en cuestión aquel que nace con la persona y que el ambiente le ayudará a desarrollar en mayor grado.

También existió la respuesta de que el liderazgo se adquiere con la experiencia con una respuesta del 71% por la alternativa de a veces, lo cual significa que toda experiencia que se adquiera forma parte de uno y que le ayuda a su formación para asumir nuevos retos que se presentan en la vida.

Tabla 13.

PROMOCIÒN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÒN ESCOLAR

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	**6**	**85.71**	**1**	**14.29**	**0**	**0.00**
b.	La disminución del número de estudiantes por aula.	**0**	**0.00**	**1**	**14.29**	**6**	**85.71**
c.	La mejora de los mecanismos de control.	**4**	**57.14**	**3**	**42.86**	**0**	**0.00**
d.	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	**7**	**100**	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En cuanto a la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución, de acuerdo a la tabla se puede observar que las respuestas con mayor porcentaje corresponden a dos alternativas muy importantes, una de ellas y de forma unánime todos los directivos se inclinaron por la existencia de ambientes cordiales de trabajo con el 100% en la opción de siempre, lo que significa que en este centro hay una armonía entre el equipo que labora dentro de él y por ende obtendrán buenos resultados, ya que el éxito radica en que haya un ambiente lleno de equidad entre sus miembros.

Por otro lado también se inclinan por el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar con una respuesta del 86% en la opción de siempre y con el 14% en la opción de a veces, lo que nos indica que a través de esta alternativa se podrá observar continuamente en qué aspectos se está fallando y de esta manera buscar las soluciones posibles para poder superarlo.

También llama la atención que la disminución del número de estudiantes por aula un 86% responde que nunca se da esta situación, lo que origina que nos demos cuenta que esta institución goza de una estabilidad y que no atraviesa por situaciones de que sus estudiantes disminuyan, al contrario cada vez existen más

padres de familia que desean que sus hijos se eduquen en este centro, pero por falta de infraestructura y personal docente no pueden atender a todos los requerimientos.

Tabla 14.

ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÒN

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	De dirección (director (a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.	**5**	**71.43**	**2**	**28.57**	**0**	**0.00**
b.	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	**2**	**28.57**	**0**	**0.00**	**5**	**71.43**
c.	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**	**7**	**100**
d.	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	**2**	**28.57**	**0**	**0.00**	**5**	**71.43**
e.	Otros (¿cuáles?)	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En lo que se refiere organismos que integran la institución en cuanto a la Dirección(director (a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc. el 71% respondió por la opción de siempre y el 29% por la de a veces, lo cual nos indica que el establecimiento está representado por sus autoridades correspondientes, las mismas que tienen el respaldo de los demás miembros.

Además algo interesante es que en cuanto a la coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.) existe una respuesta total por la opción de nunca con el 100%, por lo que podemos darnos cuenta que este organismo no existe dentro de este centro educativo.

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.	**2**	**28.57**	**4**	**57.14**	**1**	**14.29**
b.	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	**3**	**42.86**	**4**	**57.14**	**0**	**0.00**
c.	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	**5**	**71.43**	**2**	**28.57**	**0**	**0.00**
d.	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	**7**	**100**	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En este apartado de las actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores el 100% respondió con un siempre en cuanto a coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos, por lo que se aprecia que el plantel existe una planificación entre el equipo de trabajo para trabajar en forma conjunta, pues los únicos beneficiarios en los que se podrá ver los resultados son los estudiantes.

En segundo lugar se encuentra el tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos con un 71% para la opción de siempre y el 29% para a veces, esta respuesta indica que a pesar de que hay respuestas por las dos opciones el resultado es el mismo, porque son opciones con mayor aceptación, por lo que se puede señalar que todos apuntan hacia la resolución de algún conflicto que surgiera, pues si todos como docentes buscaríamos soluciones, estamos seguros que la realidad educativa sería otra y muy distinta a la que ahora atravesamos.

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.	**4**	**57.14**	**3**	**42.86**
b.	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	**6**	**85.71**	**1**	**14.29**
c.	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	**1**	**14.29**	**6**	**85.71**
d.	Mantener actualizada la metodología.	**2**	**28.57**	**5**	**71.43**
e.	Promover la investigación educativa y promover actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	**2**	**28.57**	**5**	**71.43**
f.	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.	**6**	**85.71**	**1**	**14.29**
g.	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrolle de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	**2**	**28.57**	**5**	**71.43**
h.	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	**1**	**14.29**	**6**	**85.71**
i.	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	**0**	**0.00**	**7**	**100**
j.	Los departamentos didácticos mantinen actualizada la metodología.	**2**	**28.57**	**5**	**71.43**

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En el siguiente apartado los directivos de la institución marcaron de una forma dividida tanto por la opción afirmativa como por la negativa, pero por la segunda con un mayor porcentaje;lo que más nos llama la atención es que de manera unánime los directivos respondieron con el porcentaje del 100% de quéNo existe los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas, lo que pudimos averiguar es que en el centro no existen departamentos didácticos, sino que cada docente es el encargado de elaborar toda su planificación.

Lo contrario a la alternativa anterior se encuentra el formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución con una respuesta afirmativa del 86%, por lo que se podría afirmar es que toda programación, planificación que hagan la elaboran siempre y cuando con el visto bueno de las autoridades correspondientes, es decir que todos se encaminan para el logro de objetivos comunes, pero siempre por el bienestar institucional.

También existen tres respuestas pertenecientes al No con un porcentaje muy importante del 71%, lo cual nos indica es que no existen los departamentos dentro del centro, lo que si funciona es el trabajo de los docentes en equipo, y que posteriormente debe ser aprobado por las autoridades correspondientes.

Tabla 17.

LA GESTIÒN PEDAGÒGICA, DIAGNÒSTICO 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.	5	71.43	2	28.57

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En el Centro Educativo en lo que se refiere 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 el 71% marcó por una respuesta afirmativa, mientras que el 29% por la negativa; lo cual significa que existe un mayoría muy importante que si considera que la gestión pedagógica es fundamental en el momento de diagnosticar y solucionar oportunamente situaciones que se presentan cotidianamente, para que no afecten el normal desempeño y práctica educativa de sus estudiantes, al contrario haya un apoyo y ayuda para que se fortalezcan aún más.

Tabla 18.

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Orden	Material de planificación	Si		No	
		f	%	f	%
a.	Reingeniería de procesos.	**0**	**0.00**	**7**	**100**
b.	Plan estratégico.	**6**	**85.71**	**1**	**14.29**
c.	Plan operativo anual.	**7**	**100**	**0**	**0.00**
d.	Proyectos de capacitación dirigidos a directivos y docentes.	**1**	**14.29**	**6**	**85.71**

Fuente: Encuesta a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

A través del análisis de la presente tabla, se puede observar que en el centro educativo si se cuenta con algunos materiales de planificación como es el POA y el Plan estratégico (PEI), instrumentos muy importantes y necesarios para el normal desarrollo de la institución; puesde su existencia depende en gran medida el éxito o fracaso de un establecimiento.

Porque para su elaboración necesita saber coordinar debidamente con toda la comunidad educativa, contemplando objetivos, actividades, estrategias, y una serie de factores necesarios para el bienestar y prestigio del plantel.

También se debe señalar que el centro no cuenta con el material de planificación como lo es el de reingeniería de procesos y los proyectos de capacitación dirigidos a directivos y docentes, por lo que se puede anotar que todavía hay mucho por hacer, pues como docentes estamos en la obligación de cumplir con la elaboración de

todos los instrumentos curriculares que se nos soliciten; es nuestro deber y nuestra responsabilidad el tener al día todos los instrumentos, ya que ellos son las herramientas necesarias para nuestra labor diaria, sin ellas no podemos trabajar, estaríamos sin un rumbo fijo vagando sin sentido.

Finalmente se puede acotar que todo docente reflexione y piense que nuestro mayor compromiso es el de brindar una educación integral y de calidad a nuestros estudiantes y que requiere que tengamos nuestras herramientas bien elaboradas.

4.2.2. De los Docentes

Tabla 19.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES

DECLARACIONES	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	**0**	**0.00**	**6**	**46.15**	**7**	**53.85**
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	**13**	**100**	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**
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.	**11**	**84.62**	**2**	**15.38**	**0**	**0.00**

4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes – estudiantes – familias – asociación civil – padres y representantes – consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	**9**	**69.23**	**4**	**30.77**	**0**	**0.00**
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	**0**	**0.00**	**10**	**76.92**	**3**	**23.08**
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	**11**	**84.62**	**2**	**15.38**	**0**	**0.00**
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	**13**	**100**	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	**0**	**0.00**	**4**	**30.77**	**9**	**69.23**
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	**0**	**0.00**	**5**	**38.46**	**8**	**61.54**
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	**0**	**0.00**	**1**	**7.69**	**12**	**92.31**
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	**5**	**38.46**	**8**	**61.54**	**0**	**0.00**
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	**10**	**76.92**	**3**	**23.08**	**0**	**0.00**
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	**9**	**69.23**	**4**	**30.77**	**0**	**0.00**
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa – financiera.	**7**	**53.85**	**5**	**38.46**	**1**	**7.69**
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	**8**	**61.54**	**5**	**38.46**	**0**	**0.00**

16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	**10**	**76.92**	**3**	**23.08**	**0**	**0.00**

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En la encuesta aplicada a los docentes del centro educativo podemos observar con total claridad que la mayoría de encuestados responde por la opción de siempre a la mayoría de ítems propuestos en la encuesta.

De los cuales en primer lugar se destacan dos alternativas con un porcentaje del 100%, tanto para el liderazgo en la unidad educativa está ligado a la búsqueda de la innovación, como para que el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante, es decir que el liderazgo y la formación de valores es la clave fundamental para el éxito de este establecimiento.

Como segundo aspecto importante señala que la gerencia educativa, se promueve en los padres, representantes, la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente correcto de aprendizaje, como el trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje, ambas alternativas con una respuesta de la opción siempre con el porcentaje del 85%, lo que significa que al existir participación de toda la comunidad educativa mayores serán los resultados de los estudiantes.

Así como el trabajo en equipo es la mejor alternativa para que se pueda compartir y por ende todos apuntan hacia una meta común y que para lograrla se necesita de la participación de todos.

Otro aspecto trascendente es que los docentes se sienten comprometidos con las decisiones tomadas por el Director del centro, y que los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores, ambas alternativas con una respuesta del 77% un porcentaje bastante alto para respaldar esta opción.

Por lo que se puede considerar que los docentes tienen el responsabilidad de apoyar a las decisiones que el director asume siempre que estas sean por el adelanto del plantel; por otro lado es digno de felicitar e imitar que ante cualquier decisión que vayan a tomar tanto el director como los docentes están presentes los valores, aspecto fundamental que permite una mejor convivencia y, que a la vez mucha falta nos hace en nuestras decisiones.

En conclusión está tabla se manifiesta la realidad de la convivencia armónica que se procura en el centro educativo Dolores Sucre y que es digno de ser imitado por toda institución educativa, destacando aspectos de vital importancia.

En mayor nivel y de acuerdo al porcentaje obtenido se encuentra el liderazgo como un eje trascendental para el cambio que pretenden como centro, acompañado siempre de la enseñanza oportuna y adecuada en valores aspectos esenciales para la formación integral de los estudiantes.

El director y personal docente se proyectan a un trabajo en equipo, buscando objetivos comunes, todo esto se desarrolla en un ambiente seguro y estimulante. Dejándose guiar y orientar por un líder a quien brindan su incondicional apoyo, asumiendo el compromiso de integrar a todos los miembros de la comunidad educativa en diferentes actividades programadas por la institución.

4.2.3. De los Estudiantes

Tabla 20.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

CA: Completamente de acuerdo
A: De acuerdo
D: En desacuerdo
CD: Completamente en desacuerdo

DECLARACIONES	CA		A		D		CD	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	**9**	**45.00**	**10**	**50.00**	**0**	**0.00**	**1**	**5.00**
2. Las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes.	**1**	**5.00**	**11**	**55.00**	**7**	**35.00**	**1**	**5.00**

3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	**6**	**30.00**	**13**	**65.00**	**1**	**5.00**	**0**	**0.00**
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	**4**	**20.00**	**9**	**45.00**	**4**	**20.00**	**3**	**15.00**
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	**12**	**60.00**	**4**	**20.00**	**2**	**10.00**	**2**	**10.00**
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	**9**	**45.00**	**10**	**50.00**	**1**	**5.00**	**0**	**0.00**
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	**6**	**30.00**	**10**	**50.00**	**4**	**20.00**	**0**	**0.00**
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	**9**	**45.00**	**9**	**45.00**	**1**	**5.00**	**1**	**5.00**
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	**7**	**35.00**	**5**	**5.00**	**7**	**35.00**	**1**	**5.00**
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	**16**	**80.00**	**4**	**20.00**	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**
11. Es el profesor el quien decide que se hace en esta clase.	**9**	**45.00**	**9**	**45.00**	**1**	**5.00**	**1**	**5.00**
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	**13**	**65.00**	**7**	**35.00**	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	**4**	**20.00**	**15**	**75.00**	**1**	**5.00**	**0**	**0.00**
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	**15**	**75.00**	**4**	**20.00**	**0**	**0.00**	**1**	**5.00**

Fuente: Encuesta a estudiantes.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En la encuesta aplicada a los estudiantes existe una respuesta mayoritaria por las opciones de completamente de acuerdo y de acuerdo a los ítems presentados para dicha encuesta.

Empezando por que en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión, con una respuesta de CD con un porcentaje del 80% y por un A con el 20%, lo que significa que los docentes consideran a los estudiantes los protagonistas del proceso de enseñanza-aprendizaje y ellos la guía oportuna, pues su opinión es esencial durante este proceso.

Otro aspecto que los estudiantes toman en cuenta es que se realizan trabajos en grupo con instrucciones claras y participación del docente, lo cual es muy conveniente dentro de un proceso de aprendizaje, porque en equipo tienen que discutir, buscar las mejores alternativas, ser creativos, críticos, saber exponer y escuchar a todos, desarrollando de esta manera diversas destrezas que lo acompañarán siempre.

La ética y los valores se enseñan con el ejemplo es otro aspecto que se considera como importante, pues cuenta con un porcentaje del 75%, en la opción CA y 20% para la opción A, por lo que se puede considerar que los estudiantes tienen un patrón a seguir como ejemplo y son sus respectivos maestros, y que ellos no lo deben desaprovechar, al contrario hacer lo posible para convertirse en ejemplo digno de ser imitado.

Otros aspectos que se deben tener en cuenta en este análisis es que los docentes inician la clase con frases de motivación en valores y virtudes, y a la vez los métodos de enseñanza se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes, con un CA y A con un porcentaje del 95% entre los dos opciones para cada alternativa, lo que se puede notar es que estos factores inciden directamente en el aprendizaje, y un buen docente aprovecha desde el primer momento para estimular a los estudiantes y predisponerlos hacia nuevos conocimientos, así como la utilización de instrumentos y herramientas para que ellos se interesen y logren aprendizajes significativos.

El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen esta alternativa considero también que es importante para el normal desempeño de los estudiantes y cuenta con un porcentaje del 80% entre la opción CD y A, pues el docente tiene que buscar las mejores opcionespara explotar las capacidades que los estudiantes poseen.

Finalmente consideran que el profesor el quien decide que se hace en esta clase con un porcentaje del 90% entre la opción CA y la A, parece que hay algo de contradicción con las respuestas anteriores, porque un docente también debería contar con los intereses e inquietudes de los estudiantes y no de manera de que él sea el único quien decida sobre el tema o conocimiento que se dictará.

4.2.4. De los Padres de Familia

Tabla 21.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

DECLARACIONES	Siempre		Muchas veces		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1.El director del establecimiento comparte la dirección de los proyectos institucionales con los padres de familia.	**9**	**60.00**	**3**	**20.00**	**3**	**20.00**	**0**	**0.00**
2. Existen normas claras de funcionamiento escolar que tanto docentes, estudiantes y padres de familia conocen, respetan y demandan.	**8**	**53.33**	**4**	**26.67**	**3**	**20.00**	**0**	**0.00**
3. Los padres y madres de familia son parte importante y se sienten integrados en el proceso de enseñanza de los estudiantes.	**9**	**60.00**	**4**	**26.67**	**2**	**13.33**	**0**	**0.00**

4. Se tiene y se aplica un Plan Institucional de Mejoramiento de la Calidad de la Educación en el plantel.	**4**	**26.67**	**6**	**40.00**	**5**	**33.33**	**0**	**0.00**
5.Los padres y madres de familia conocen el Plan Institucional del establecimiento y participan del mismo. Definen y cumplen sus compromisos para apoyar en el trabajo escolar.	**4**	**26.67**	**5**	**33.33**	**5**	**33.33**	**1**	**6.67**
6. Considera Ud. que los maestros y maestras dialogan entre sí, trabajan en equipo y participan en actividades permanentes de formación y capacitación.	**7**	**46.67**	**7**	**46.67**	**1**	**6.66**	**0**	**0.00**
7.La institución educativa utiliza un sistema efectivo para promover, evaluar y reconocer el mérito de calidad de los estudiantes.	**11**	**73.33**	**4**	**26.67**	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**
8. Los padres y madres de familia comparten decisiones importantes para el bienestar de la institución.	**9**	**60.00**	**3**	**20.00**	**2**	**13.33**	**1**	**6.67**
. El director y el personal docente planifica actividades en donde integre a los padres y madres de familia dentro de la comunidad educativa.	**6**	**40.00**	**3**	**20.00**	**6**	**40.00**	**0**	**0.00**
10. Existen reuniones oportunas para asegurarse que el plantel educativo está marchando bien.	**6**	**40.00**	**5**	**33.33**	**4**	**26.67**	**0**	**0.00**

11. El personal docente incentiva a los padres y madres de familia a que compartan actividades extraclases con sus hijos/as.	**10**	**66.67**	**2**	**13.33**	**3**	**20.00**	**0**	**0.00**
12. El director del establecimiento implementa en el centro educativo la Escuela para padres, en lo referente a valores.	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**	**0**	**0.00**	**15**	**100**
13. Conoce la misión y visión institucional y brinda el apoyo correspondiente para avanzar con el desarrollo institucional.	**2**	**13.33**	**4**	**26.67**	**4**	**26.67**	**5**	**33.33**
14. El personal docente junto a los padres de familia comparten la formación de valores de sus estudiantes e hijos/as respectivamente.	**9**	**60.00**	**5**	**33.33**	**1**	**6.67**	**0**	**0.00**
15. Acude responsablemente al plantel a informarse acerca del rendimiento académico y de comportamiento de su hijo/a.	**9**	**60.00**	**5**	**33.33**	**1**	**6.67**	**0**	**0.00**
16. Es una de sus responsabilidades apoyar a los docentes en tareas creativas e innovadoras que contribuyan a mejorar el aprendizaje de sus hijos/as.	**9**	**60.00**	**5**	**33.33**	**1**	**6.67**	**0**	**0.00**

Fuente: Encuesta a padres de familia.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En la encuesta aplicada a los padres de familia se puede conocer que en su mayoría responden por las opciones de siempre y muchas veces en apoyo y direccionalidad del centro educativo.

Por lo que este análisis se puede empezar que los padres de familia consideran que los docentes del centro educativo trabajan en equipo y que se capacitan constantemente con una respuesta del 94% entre la opción siempre y muchas veces, pues al trabajar juntos y capacitarse podrán entregar a sus estudiantes lo mejor en cuanto a conocimientos.

Como segundo aspecto se puede manifestar que dieron una respuesta del 93% entre la opción siempre y muchas veces entre tres alternativas, las mismas que muestran que tanto docentes y padres de familia comparten la formación de sus hijos, que los padres de familia asumen con total responsabilidad, así como brindar el apoyo completo durante todo el proceso de aprendizaje.

Otro aspecto que lo padres consideran es que ellos se sienten integrados en la enseñanza de sus hijos, con el 87% para las dos primeras opciones, lo que significa que el éxito en cuanto al rendimiento académico de sus hijos depende en gran parte de la integración padres de familia y docentes.

También se debe anotar en cuanto a que el director comparte con los padres de familia los proyectos a ejecutarse en el centro, con una respuesta del 80% entre las opciones siempre y muchas veces, lo que significa que las relaciones entre estos dos integrantes del centro educativo hace que exista una mayor integración, así como responsabilidad por trabajar por el adelanto y bienestar del establecimiento.

Por otro lado y finalmente al igual que la alternativa anterior con una respuesta del 80% para las dos primeras opciones, los padres de familia consideran que existen normas claras para una correcta convivencia entre todos los miembros de la comunidad educativa y que todos la asumen con total responsabilidad y las respetan, por lo que se añadiría que de estas normas bien llevadas depende un excelente clima de labores dentro de una institución educativa.

4.2.5. De la Entrevista a Directivos

Tabla 22.

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A LOS DIRECTIVOS

Nro.	Pregunta	Respues-tapositi-va	f	Respues-tanegati-va	f
1.	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	**6**	**85.71**	**1**	**14.29**
2.	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	**2**	**28.57**	**5**	**71.43**
3.	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	**6**	**85.71**	**1**	**14.29**
4.	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	**6**	**85.71**	**1**	**14.29**
5.	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección docencia y alumnado?	**5**	**71.43**	**2**	**28.57**
6.	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	**7**	**100**	**0**	**0.00**

7.	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	**5**	**71.43**	**2**	**28.57**
8.	En el caso de existir antivalores ¿cuáles son?	**4**	**57.14**	**3**	**42.86**

Fuente: Entrevista a directivos.
Elaboración: Liliam Gallardo R.

En cuanto a la Entrevista realizada a los Directivos se puede notar que existen opiniones divididas entre las respuestas recogidas a través de las entrevistas. Y que de acuerno a la tabla se la divide tanto en positivas como en negativas para su respectivo análisis.

Por lo que se podría señalar que solo en lo referente a los valores institucionales que busca desarrollar dentro de la institución la respuesta es unánime con un 100%, lo que nos indica es que este centro educativo va por muy buen camino en cuanto al desarrollo de valores en sus estudiantes, lo que les permite que ellos alcancen una educación integral y de calidad.

Por otro lado, analizando desde la pregunta número uno referente a la comunicación la mayoría de entrevistados respondió en una forma clara y precisa, lo que se puede observar que conocen sobre el tema y que lo practican en la institución.

En lo que se refiere a la manera de actuar frente a un conflicto entre la dirección del centro y los docentes, existió de igual manera una respuesta afirmativa, lo cual quiere decir que los directivos tienen un control sobre los conflictos que puedan surgir, pero que tienden a solucionarlo de la manera más adecuada.

Entre las características que debe tener un líder educativo, los directivos entrevistados están muy claros al anotar particularidades especiales que puedan tener los líderes, coincidiendo en sus respuestas, lo que significa que están de acuerdo con el perfil de un líder que los dirija.

Finalmente en el apartado que hace referencia al tipo de liderazgo que predomina en la dirección docencia y alumnado, y los valores que predominan en los profesores y alumnos tienen un porcentaje de igual puntaje.

Lo que representa es que en estos dos aspectos señalados en líneas anteriores los directivos están claros en cuanto al tipo de liderazgo que está presente y que rige el centro, así como los valores que pretenden desarrollar en sus estudiantes, pero a la vez los docentes sean quienes los practiquen, siendo está la mejor manera en que docentes y estudiantes compartan una formación integral, lo que significa que aquí existe un claro conocimiento sobre lo que se pretende alcanzar al realizar la entrevista a los directivos.

DISCUSIÓN

Una vez realizadas y aplicadas las encuestas y entrevistas respectivas en el Centro Educativo Fiscomisional de Aplicación Pedagógica Dolores Sucre (CEFAP Dolores Sucre), y luego de haber ejecutado la tabulación respectiva se puede apreciar con total claridad que en su mayoría los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes reconocen que en el centro antes mencionado existe un director con un liderazgo muy aceptable por toda la comunidad educativa; por lo que se podría afirmar que esto se refleja y manifiesta en todo aspecto, siendo una institución de trayectoria, tanto en el tiempo de creación como en su accionar, al haber logrado un significativo e importante prestigio en la comunidad de la ciudad de Macas.

En la actualidad tanto niños, niñas y jóvenes que ingresan a esta institución son de alguna manera familiar con un cierto nivel social reconocido en la comunidad y alumnos destacados en sus estudios, ya que reciben una educación que los prepara para un futuro en donde se necesita producir más y ser más competitivos en un ambiente de libertad y campo de trabajo, junto a esto la orientación católica que complementa su formación.

En conclusión se podría ratificar que este establecimiento es querido y admirado por padres de familia, alumnos y población en general; pues sus directivos, personal docente enseñan con entrega permanente lo que permite que sus estudiantes sean hombres y mujeres honestos que engrandezcan el nombre de la ciudad como del país.

Antes de realizar el respectivo análisis de las encuestas y entrevistas utilizadas en el desarrollo del presente trabajo investigativo,es necesario resaltar la importancia de la utilización de cada una de las herramientas mencionadas.

Con la aplicación de las encuestas a los diferentes integrantes de la comunidad educativa se pudo obtener información muy valiosa para el tratamiento y realización de este trabajo, el cual se hizo a través de un cuestionario previamente elaborado, y que permitió cumplir con lo que el investigador lo requería.

En cuanto a la entrevista, también fue un instrumento fundamental para la recopilación de información, en donde se tuvo la oportunidad de conocer con

claridad los aspectos elementales referentes a la investigación para el normal desarrollo en su aplicación.

En lo referente a los resultados obtenidos al aplicar los instrumentos correspondientes a todos los miembros de la comunidad educativa; es decir a directivos, docentes, padres de familia y estudiantes se puede extraer las siguientes opiniones de acuerdo a cada una de ellas.

Observando las encuestas realizadas a los directivos y empezando por la tabla número seis, se puede considerar que la forma de organización del centro educativo goza de una estabilidad en cuanto a de los equipos de trabajo, ya que el director es el encargado de organizar las diferentes tareas por el bien del centro educativo, como también se lo hace a través de diferentes comisiones, todo por el bien de la institución.

Por otro lado este plantel educativo considera el número de miembros de la institución y sus resultados, como aspectos para medir el tamaño de la organización, lo cual se puede considerar que es muy factible para que se trabaje de una manera más acorde.

Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas en cuanto a los aspectos que se toman en consideración, tres directivos optaron por dar una respuesta afirmativa, mientras que los cuatro respondieron de forma negativa, es decir que en lo que se refiere a este aspecto la respuesta está dividida.

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones en el centro educativo está liderada por el director, aunque también un miembro considera que está por el Consejo Directivo, aunque se puede afirmar que esta respuesta está errada porque en el plantel no se cuenta con ese Consejo, sino con el Consejo Técnico.

La delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos da como resultado que tres miembros directivos responden que existe la delegación para solucionar alguna situación, pero cuatro opinan diferente, es decir respondieron que en forma negativa, igualmenteen este análisis se observa una división de criterios, por lo que se podríaafirmar que de acuerdo a las circunstancias existe o no la delegación para solucionar algún problema.

Al observar la tabla número once en lo referente a la administración y liderazgo del centro educativo promueve respondieron siempre por una excelencia académica en su mayoría, trabajo en equipo, como también en desarrollo profesional y capacitación continua de los docentes y participación de los padres de familia.

Entre las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución todos los directivos respondieron que se promueve por medio de una capacitación continua que combina la práctica, la teoría y reflexión, como también que a veces se lo haga a través de experiencias que se logra mediante los años de servicio y desempeño docente.

En la tabla trece en lo que se refiere a la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, los directivos de manera unánime respondieron que la existencia de ambientes cordiales de trabajo con un rotundo siempre y con un gran porcentaje le sigue el uso de la información de resultados del desempeño de los estudiantes.

Posteriormente le sigue el ítem que se refiere a los organismos que integran la institución, los directivos del centro educativo tienen diferentes alternativas de respuesta, en su mayoría respondieron de dirección, seguidas en igual porcentaje entre gestión y coordinación.

En lo que se refiere a las actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores, los directivos respondieron de manera totalitaria la primera alternativa de siempre en cuanto a la coordinación de las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los estudiantes, seguida por un gran porcentaje de tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y las medidas oportunas para resolverlos.

La tabla número dieciséis nos expone que en cuanto a los departamentos didácticos y sus acciones tienen respuestas divididas de acuerdo a los diferentes ítems presentados para esta pregunta, pero al analizarlas gana las respuestas negativas, lo que significa que el centro educativo no está regido ni bajo la dirección de los departamentos.

En cuanto se refiere a la gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones, en el centro educativo se observa que la mayor parte de los directivos están de acuerdo con las gestiones pedagógicas y soluciones propias, adecuadas a la diversidad y

potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico, respondieron de manera positiva.

La tabla número dieciochopresenta que en cuanto al material de planificación educativa en el centro educativo investigado si poseeel PEI y el POA como instrumentos curriculares, aunque también existe la ausencia de alguno de ellos, como son la reingeniería de procesos y los proyectos de capacitación dirigidos a directivos y docentes, documentos muy importantes para el desarrollo de la institución, y que es de vital importancia que tanto directivos y docentes se den cuenta del incumplimiento de sus obligaciones, y asuman el compromiso de elaborarlos.

En este apartado se mencionará los resultados obtenidos luego de la respectiva aplicación de las encuesta a los docentes del centro educativo se puede ver con bastante claridad de que en el centro educativo, existe y predomina un liderazgo beneficiosopor parte del director, con una respuesta de siempre y se refleja en la búsqueda de la innovación y el cambio.

La importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante, y en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante. Aunque también los otros ítems poseen respuestas en su mayoría de siempre y a veces pero con porcentajes menores pero importantes para el bienestar de la institución.

La tabla número veinte hace referencia a la encuesta aplicada a los estudiantes del centro educativo, los mismos quede acuerdo a sus respuestas están divididas entre las tres alternativas (siempre, a veces, nunca), pero con un mayor porcentaje en la alternativa de siempre, en donde consideran que en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión, que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo, que se realizan trabajos en grupo con instrucciones claras y participación del docente, y que el director tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes, que en las clases se espera que todos los estudiantes hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo, aunque también existen otras con menor porcentaje.

En la tabla referente a la encuesta a los padres de familia en todo centro educativo existió diversidad de criterios, pero en su mayoría respondieron por un apoyo al

director del centro, como a su capacidad de liderazgo, algo que nos llama también la atención en cuanto a un literal referente a la aplicación de la escuela para padres en forma unánime los encuestadosrespondieron que nunca se ha dado esta clase de talleres, por lo que pienso que mi propuesta de mejora parta de esta situación y que mejor con la práctica de valores a través de Buen Vivir.

Finalmente se presenta la tabla referente a las entrevistas a los directivos de centro educativo, y que al realizar el respectivo análisis de acuerdo a las diferentes preguntas, si bien es cierto existió una especie de división de criterios, predomina la mayoría por una respuesta positiva, en la única pregunta que están de acuerdo es en que los valores que busca desarrollar dentro de la institución está con un 100%, lo que representa esta tabla es que los directivos están muy claros en cuanto a las preguntas realizadas en la entrevista.

Como conclusión para el desarrollo de este apartado se puede considerar que con la aplicación de estos instrumentos investigativos se pudo alcanzar y conseguir la información necesaria para cumplir con los objetivos propuestos para la presente investigación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

- ✓ Se consiguió y se pudo cumplir con todos los objetivos propuestos para el desarrollo de la presente investigación, a través de la aplicación de los diferentes instrumentos y herramientas para alcanzar la información necesaria para realizar nuestro trabajo investigativo.

- ✓ Se logró el apoyo incondicional por parte del director del centro educativo, quien gustoso nos proporcionó la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación, además se puede señalar que existió la colaboración de la mayoría de docentes, pero también se notó un poco de inconformidad en alguno de ellos aunque al final accedieron en proporcionarnos la información requerida que es lo que se pretendía.

- ✓ El director del centro educativo fiscomisional Dolores Sucre, ha logrado involucrar a todos los miembros de su comunidad educativa (docentes, padres de familia y alumnos) mediante la organización de diferentes actividades sean de índole educativo, deportivo, religioso o socio-cultural; y que por lo tanto hace que dicho centro mantenga un prestigio en la ciudad de Macas.

- ✓ El clima de respeto y laboral que existe en el centro educativo se desarrolla en un ambiente armónico y seguro.

- ✓ El liderazgo del centro educativo está enlazado directamente a la innovación y al cambio.

- ✓ La participación de los padres de familia, en las actividades planificadas por el centro, permite que estén cerca de sus hijos, lo que significa facilitar su interaprendizaje y el oportuno seguimiento a sus intereses y proyectos.

- ✓ En el centro educativo se puede observar que no existe el cumplimiento cabal en la elaboración de todos los instrumentos curriculares que deberían regir en una institución educativa.

RECOMENDACIONES:

- ✓ Que los docentes del centro educativo asuman con total responsabilidad su tarea diaria, elaborando con puntualidad y precisión los instrumentos curriculares que le hacen falta al plantel, lo que les permitirá ser una institución con mayores fortalezas.

- ✓ Planificar y organizar charlas o talleres motivacionales para el personal docente del centro educativo, pues algunos de ellos lo requieren; para que comprendan que en este mundo todos nos necesitamos, y que en nuevas oportunidades estén más prestos en ayudar a quienes lo requieran.

- ✓ El director debe seguir manteniendo ese liderazgo en el centro educativo, para que de esta manera el plantel pueda continuar siendo una institución de renombre en la ciudad de Macas.

- ✓ Seguir organizando y planificando actividades que involucren a toda la comunidad educativa, para que sean ejemplo digno de imitar por otras instituciones, para que de esta forma puedan mejorar las diferentes relaciones en sus establecimientos.

- ✓ Este trabajo investigativo trata de encaminar y concientizar a nosotros como docentes sobre la importancia del liderazgo y gestión en la administración de un centro educativo, y que mucha falta nos hace a la mayoría de instituciones, pero sobre todo la manera de involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa para alcanzar los mejores resultados en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

- ✓ Finalmente se puede recomendar a los compañeros docentes a que sean partícipes del presente trabajo investigativo y que está a su consideración, para que a través de su lectura se puedan guiar y orientar, tratando de ponerlo en práctica para que nuestros educandos sean los únicos beneficiarios dentro de este proceso de interaprendizaje.

PROPUESTA DE MEJORA

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

PROPUESTA DE MEJORA:

TEMA: "APRENDAMOS VALORES A TRAVÉS DEL BUEN VIVIR"

AUTORA:

Lic. GALLARDO RODRÍGUEZ LILIAM GRACIELA

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2012

1.- Título de la propuesta:

"APRENDAMOS VALORES A TRAVÉS DEL BUEN VIVIR"

2.- Justificación:

Al no existir la Escuela para padres en el centro educativo, y tomando como referencia de que hoy que nos estamos entendiendo con el principio del Buen Vivir; el cual se basa en el Sumak Kawsay, concepción ancestral de los diferentes pueblos originarios de los Andes, y que hoy en día este principio rector está presente en el sistema educativo ecuatoriano y además como hilo conductor de los ejes transversales que forman parte de la formación en valores; y con la finalidad de brindar una educación de calidad en donde se integren los estudiantes, docentes y padres de familia propongo la realización de este taller como pilar fundamental en la formación integral de los niños, niñas y jóvenes.

Por lo que propondría actividades que conduzcan a la integración de los padres de familia al centro educativo para poder guiar y orientar a vuestros hijos de una mejor manera a través del tratamiento de la formación y cultivo de valores que tanta falta nos hace en la actualidad a través del estudio de los diferentes talleres.

La elaboración de esta propuesta tiene como aspiración fundamental que los padres de familia se constituyan en formadores excelentes de sus hijos, pues con su aporte en sus hogares ayudarán en gran medida al trabajo de los docentes, pues con su capacitación podrán hacer partícipes a sus hijos de todo los conocimientos que ellos vayan o hayan adquirido.

3.- Objetivos de la propuesta:

General.-

Promover e implementar el desarrollo de valores a través un Taller de Escuela para Padres, para el Buen Vivir, logrando una verdadera formación integral de los estudiantes del Centro Educativo Dolores Sucre.

Específicos.-

- Motivar y comprometer la participación activa de los padres de familia del centro educativo en el fiel cumplimiento del desarrollo de la presente propuesta.

- Potenciar la formación de destrezas y habilidades en los padres de familia para que se interesen por la formación en valores de sus hijos.

- Promover estilos de vida más sanos a partir del fortalecimiento de los valores en vuestros hijos.

4.- Actividades:

Las actividades que podemos realizar para desarrollar el Taller de Escuela para Padres a través del buen Vivir, y a fin de lograr mayor integración y participación de los padres de familia en el centro educativo, se lo debe ejecutar a través del estudio de diferentes talleres con encuentros quincenales durante un trimestre, es decir este taller se lo realizará a través de seis sesiones, a continuación se enlistan los siguientes temas para el desarrollo del primer taller y así sucesivamente hasta completar los seis talleres, la capacitación se desarrollará en base a una metodología de taller participativa, experiencial, dinámica y reflexiva; con ejercicios en grupos, charlas, juegos, análisis de vivencias, el compartir experiencias, entre otras.

Taller 1: TRES FUNCIONES PARA SER MEJORES PADRES

Objetivo: Reconocer como los padres de familia pueden mejorar sus relaciones con sus hijos de una manera clara y sencilla, tomando en cuenta pequeñas reglas.

PROCESO	MATERIALES	RESPONSABLES	TIEMPO
Ambientación. - Escuchar el cuento: Cinco minutos. - Entablar un diálogo sobre el cuento narrado.	- Cuento: Cinco minutos.	Docente Padres de Familia	10 minutos.
Experiencia: - Conversar si tienen alguna experiencia relacionada con el cuento. - Exponer el concepto e importancia de conocer los valores.	- Diapositivas.	Docente Padres de Familia	30 minutos
Reflexión: - En grupos de trabajo extraer conclusiones y exponerlas.	- Pliego de papel periódico	Padres de Familia	30 minutos
Compromisos: - Cada uno de los padres de familia presentes escribir un compromiso personal y llevarlo a casa, y el próximo encuentro dialogar si ha logrado cumplirlo.	- Pedazos de cartulina.	Padres de Familia	10 minutos
Evaluación: - Llenar las fichas de evaluación sobre el tema.		Padres de Familia	10 minutos

Taller 2: LA FAMILIA HACE LA DIFERENCIA

Objetivo: Reconocer la importancia que tiene la familia dentro de nuestra sociedad, para la formación de nuestros hijos.

PROCESO	MATERIALES	RESPONSABLES	TIEMPO
Ambientación. Leer y comentar la lectura: FA-MILY.	Lectura: FAMILY	Docente Padres de Familia	10 minutos.
Experiencia: - Formar grupos de trabajo y observar las diapositivas. - Escuchar la exposición del tema en forma general.	- Diapositivas	Docente Padres de Familia	30 minutos
Reflexión: - En grupos de trabajo extraer conclusiones y exponerlas.	- Pliego de papel periódico	Padres de Familia	30 minutos
Compromisos: - Cada uno de los presentes en un pedazo de cartulina realizar un acróstico con la palabra FAMILIA.	- Láminas de cartulina.	Padres de Familia	10 minutos
Evaluación: - Llenar las fichas de evaluación sobre el tema.		Padres de Familia	10 minutos

Taller 3:CONCEPTO DE VALOR

Objetivo: Conocer, analizar y reflexionar sobre el concepto de valor, importancia y características, relacionados con el Buen Vivir, para bridar una educación integral de sus hijos.

PROCESO	MATERIALES	RESPONSABLES	TIEMPO
Ambientación. Dividir en grupos de trabajo y entregar a cada uno la mitad de la frase y buscar la parte que le falta.	- Tarjetas con las frases correctas	Docente Padres de Familia	10 minutos.
Experiencia: - Entablar un diálogo sobre el tema a tratarse. - Exponer el concepto e importancia de conocer los valores.	- Diapositivas	Docente Padres de Familia	30 minutos
Reflexión: - En grupos de trabajo extraer conclusiones y exponerlas.	- Pliego de papel periódico	Padres de Familia	30 minutos
Compromisos: - En pocas líneas redactar la importancia de los valores para el Buen Vivir y el compromiso para vivirlo cada día.	- Pedazos de cartulina.	Padres de Familia	10 minutos
Evaluación: - Llenar las fichas de evaluación sobre el tema.		Padres de Familia	10 minutos

Taller 4:TOLERANCIA, RESPETO Y RESPONSABILIDAD

Objetivo: Identificar plenamente los valores en estudio y su significado de formar parte importante en la convivencia diaria con nuestros semejantes.

PROCESO	MATERIALES	RESPONSABLES	TIEMPO
Ambientación. - Escuchar la lectura, extraer las ideas principales y mensaje.	- Lectura: Fórmula para ir al cielo.	Docente Padres de Familia	10 minutos.
Experiencia: -Observar las tarjetas expuestas en la pizarra y comentarlas en grupos, relacionarlas con la realidad. - Escuchar la exposición.	- Tarjetas con el nombre de los valores. - Diapositivas	Docente Padres de Familia	30 minutos
Reflexión: - En grupos de trabajo dramatizar los tres valores en estudio.	- Exponer por grupos ejemplos de los valores estudiados.	Padres de Familia	30 minutos
Compromisos: - Comprometerse en cultivar el valor que más le hace falta por practicar para ser una mejor persona y desarrollar en sus hijos.		Padres de Familia	10 minutos
Evaluación: - Llenar las fichas de evaluación sobre el tema.		Padres de Familia	10 minutos

Taller 5:PAZ, SOLIDARIDAD Y JUSTICIA

Objetivo: Conocer y reflexionar sobre la importancia de los valores en estudio para una mejor convivencia.

PROCESO	MATERIALES	RESPONSABLES	TIEMPO
Ambientación. - Escuchar la lectura: "El vuelo de los gansos". - Comentar la misma.	- Lectura: "El vuelo de los gansos".	Docente Padres de Familia	10 minutos.
Experiencia: - Relacionar el contenido de la lectura con experienciaspersonales. - Escuchar la exposición.	-Diapositivas	Docente Padres de Familia	30 minutos
Reflexión: - En grupos de trabajo exponer cada uno de los valores en estudio, pero con la aplicación en ejemplos de nuestra realidad.		Padres de Familia	30 minutos
Compromisos: - Los padres de familia asumir el compromiso de practicar los valores e incentivar en sus hijos.		Padres de Familia	10 minutos
Evaluación: - Llenar las fichas de evaluación sobre el tema.		Padres de Familia	10 minutos

Taller 6: LA VIDA COMO VALOR SUPREMO

Objetivo: Comprender y apreciar el sentido de la vida humana.

PROCESO	MATERIALES	RESPONSABLES	TIEMPO
Ambientación. - Lectura selecta: ¿Quién mató a Juanito? Extraer su mensaje.	- Lectura: ¿Quién mató a Juanito?	Docente	10 minutos.
Experiencia: - Debate en grupos sobre el tema central subdividido en: "La vida un don", "La vida un derecho" y "La vida una tarea".	- Hojas con los diferentes temas	Docente Padres de Familia	30 minutos
Reflexión: - Breve reflexión sobre el debate y elaboración de un resumen en un cartel.	- Pliego de papel periódico	Padres de Familia	30 minutos
Compromisos: - Cada uno de los padres de familia presentes realizar el compromiso personal de proteger, defender y respetar la vida humana.		Padres de Familia	10 minutos
Evaluación: - Llenar las fichas de evaluación sobre el tema.		Padres de Familia	10 minutos

Taller 7: EVALUACIÓN

Objetivo: Evaluar los conocimientos adquiridos a través del estudio de los diferentes talleres.

1.- Escriba las tres funciones para ser mejores padres.

……
……
……
……

2.- ¿Por qué la familia hacela diferencia?

……
……
……

3.- Anote un ejemplo en donde aplique la Tolerancia.

……
……
……

4.- ¿De qué manera puede cultivar la Solidaridad en sus hijos?

……
……
……

5.- ¿Por qué a la vida se considera a la vida cómo valor supremo?

……
……
……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

5.- Localización y cobertura espacial:

El presente informe de investigación se desarrolló en el Centro Educativo Fiscomisional de Aplicación Pedagógica Dolores Sucre, ubicada en el Barrio La Loma entre las calles Rafael Rivadeneira entre Don Bosco y Nueve de Octubre, tras el Instituto Superior de Pedagogía “José Félix Pintado” perteneciente a la cuidad de Macas, provincia de Morona Santiago, institución salesiana con excelente trayectoria educativa, con 85 años de creación, y sirviendo con dedicación a la niñez de Macas y de la provincia.

Tiene como finalidad consensuar criterios y compromisos para consolidar el bienestar común entre todos los miembros de la comunidad educativa, basados en la convivencia humana, por lo que es responsabilidad del centro educativo diseñar y ejecutar estrategias que fomente su práctica educativa.

Con esta perspectiva la comunidad educativa presenta brindando además una educación integral a los niños/as y jóvenes, bajo el sistema preventivo de don Bosco (Amor, Razón y Religión), con calidad educativa y calidez afectiva; formando seres humanos críticos, creativos, competitivos y solidarios.

6.- Población Objetivo:

El Centro Educativo Dolores Sucre durante el año lectivo 2010 – 2011 contaba con un total de 19 docentes, 3 auxiliares de servicio y 358 estudiantes del primero a décimo año de educación básica.

En cuanto a la población que fue estudiada para el desarrollo de la presente investigación es de seis Directivos (Director y miembros del Consejo Técnico), el Supervisor del centro, trece Docentes, quince Padres de Familia y 20 estudiantes, estos últimos fueron elegidos por el señor Director por destacarse tanto en aprovechamiento como en conducta, así como su capacidad de liderar al grupo al cual pertenecen.

7.- Sostenibilidad de la Propuesta:

- ✓ **Humanos.-** Personal docente, directivos, padres de familia, estudiantes.
- ✓ **Materiales.-** Resmas de papel bond, copias, computadora, impresos, papel periódico, marcadores, cartulinas.
- ✓ **Físicos:** Aulas del centro educativo.
- ✓ **Financieros.-** Recursos propios.
- ✓ **Organizacionales.-** Centro educativo Dolores Sucre.

8.- Presupuesto:

Nº	MATERIALES	VALOR UNIT.	VALOR TOTAL
01	2 Resmas de papel bond A4.	4.00	8.00
02	500 Copias Xerox	0.02	10.00
03	100 Impresos	0.10	10.00
04	50 Pliegos de papel periódico	0.50	25.00
05	Imprevistos	20.00	20.00
06	20 Marcadores	0.75	15.00
07	5 Pliegos de cartulina	0.50	2.50
08	Diapositivas	0.25	17.25
	TOTAL		107.75

9.- Cronograma:

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES										
	Julio 2011				Marzo 2012		Abril 2012		Mayo 2012		
	1	2	3	4	1	4	1	4	1	3	4
- Tabulación de resultados de las Encuestas y Entrevistas	x										
- Análisis de los resultados de las Encuestas y Entrevistas		x									
- Selección de la Propuesta de Mejora.			x								
- Elaboración de la Propuesta de Mejora.				x							
- Aplicación del primer taller de la Escuela para padres a través del Buen Vivir.					x						
- Segunda sesión						x					
- Tercera sesión							x				
- Cuarta sesión								x			
- Quinta sesión									x		
- Sexta sesión										x	
- Evaluación del taller											x

BIBLIOGRAFÍA

- CALVES, Silvio: “Sobre técnicas de dirección y estilos de dirección”, Problemas de Dirección, No. 2, SUPSCER, La Habana, 1989.
- CARRIÓN, Segundo: “Transversalidad en el Currículo”, UTPL, Loja, 2001.
- GONZÁLEZ, Juan Carlos: “El liderazgo, un punto de vista para su estudio”, CETDIR, La Habana, 1989.
- GUILLÉN, Manuel: “Ética en las organizaciones” Construyendo confianza, 2006 por Pearson Educación S.A.
- KAFEDYAN, Ovanes: “El estilo de Dirección”, ISDE, La Habana, 1987.
- TORRES, Carlos: Guía de Gerencia Educativa”, III –V ciclo. Loja, diciembre del 2004.
- LEPELEY, María Teresa: “Gestión y Calidad de Educación”, Un modelo de Evaluación, México D.F. 2003.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, “Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, Quito-Ecuador.
- SAYLES, Leonard: “Liderazgo”, McGraw-Hill, México, 1982.
- SUBSECRETARÍA REGIONAL DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL AUSTRO, “División de Currículo”, Los Ejes Transversales y su inserción en el proceso de enseñanza – aprendizaje de las asignaturas de educación básica, Cuenca 2005.
- PÁGINAS ELECTRÓNICAS:
  - http://www.monografias.com/Historia/index.shtml
  - http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1850/1895.ASP
  - http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/12/pdf/concepto.pdf
  - http://www.definicionabc.com/general/gestion.php

APÉNDICES

APÉNDICE No. 1

Fotografías del trabajo de investigación

Fotografía No. 1

Explicación de la encuesta para que los estudiantes procedan a llenarla.

Fotografía No. 2

Los estudiantes llenando las respectivas encuestas.

Fotografía No. 3

Entrevista con el Director del Centro Educativo “Dolores Sucre”.

APÉNDICE No. 2

ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sres. Gestores Educativos:

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo ……
……..

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

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

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

1. **TIPO DE ESTABLECIMIENTO:**

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

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

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

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

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

4. Las tareas de los miembros de la institución se 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 desarrolla con los estudios en gerencia.			
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.			

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

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

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

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

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global 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 aprendizaje que se proponga a los alumnos.			

La pregunta 12, 13 y 14 deben ser respondidas con los términos: Sí o No

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

a. **(_____) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.**

b. **(_____) Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.**

c. **(_____) Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.**

d. **(_____) Mantener actualizada la metodología.**

e. **(_____) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.**

f. **(_____) Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y 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.

SÍ (_____) 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 POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTA A DOCENTES

Sr. Profesor:
El Inventario de Situaciones de Enseñanza (I.S.E.) contiene 16 declaraciones que se refieren a aspectos de la actividad del profesor.

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. **SIEMPRE**
2. **A VECES**
3. **NUNCA**

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo ……..

…….

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: …….

Cantón: …….

Sector: Urbano ( ) Rural ( )

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsicamente 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 – famlias - asociación civil - padres y representantes – consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo/colegio.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.			
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o Director/Rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en la escuela/colegio entre los compañeros.			

10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el Director/Rector del centro educativo/colegio.			
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/colegio.			
13. Los directivos mantienen el liderazgo y gestión en el área académica.			
14. Los directivos mantienen el liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiante:

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo ……...

…….

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: …….

Cantón: …….

Sector: Urbano ( ) Rural ( )

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:
MATERIA DE ESTUDIO

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

2. CUESTIONARIO

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

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Sr/a. Padre o Madre de Familia:

El presente cuestionario aspira obtener sus opiniones sobre la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO en el que actualmente se encuentra su hijo/a.

Le pedimos que por favor LEA ATENTAMENTE cada una de las preguntas y responda con toda sinceridad.

Cada pregunta tiene cuatro posibles alternativas para responderlas:

S Siempre
MV Muchas veces
AV Algunas veces
N Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo ……..

…….

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: …….

Cantón: …….

Sector: Urbano ( ) Rural ( )

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:
MATERIA DE ESTUDIO

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

2. CUESTIONARIO

INDICADORES	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
1.- El director del establecimiento comparte la dirección de los proyectos institucionales con los padres de familia.				
2.- Existen normas claras de funcionamiento escolar que tanto docentes, estudiantes y padres de familia conocen, respetan y demandan.				
3.- Los padres y madres de familia son parte importante y se sienten integrados en el proceso de enseñanza de los estudiantes.				
4.- Se tiene y se aplica un Plan Institucional de Mejoramiento de la Calidad de la Educación en el plantel.				
5.- Los padres y madres de familia conocen el Plan Institucional del establecimiento y participan del mismo. Definen y cumplen sus compromisos para apoyar en el trabajo escolar.				
6.- Considera Ud. que los maestros y maestras dialogan entre sí, trabajan en equipo y participan en actividades permanentes de formación y capacitación.				
7.- La institución educativa utiliza un sistema efectivo para promover, evaluar y reconocer el mérito de calidad de los estudiantes.				
8.- Los padres y madres de familia comparten decisiones importantes para el bienestar de la institución.				
9.- El director y el personal docente planifica actividades en donde integre a los padres y madres de familia dentro de la comunidad educativa.				
10.- Existen reuniones oportunas para asegurarse que el plantel educativo está marchando bien.				

11.- El personal docente incentiva a los padres y madres de familia a que compartan actividades extraclases con sus hijos/as.				
12.-El director del establecimiento implementa en el centro educativo la Escuela para padres, en lo referente a valores.				
13.- Conoce la misión y visión institucional y brinda el apoyo correspondiente para avanzar con el desarrollo institucional.				
14.- El personal docente junto a los padres y madres de familia comparten la formación de valores de sus estudiantes e hijos/as respectivamente.				
15.- Acude responsablemente al plantel a informarse acerca del rendimiento académico y de comportamiento de su hijo/a.				
16.- Es una de sus responsabilidades apoyar a los docentes en tareas creativas e innovadoras que contribuyan a mejorar el aprendizaje de sus hijos/as.				

ENTREVISTA A DIRECTIVOS

1. **¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?**

   ……
   ……
   ……
   ……
   ……

2. **¿El centro educativo/colegio, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?**

   ……
   ……
   ……
   ……
   ……

3. **¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su establecimiento y el profesorado?**

   ……
   ……
   ……
   ……
   ……

4. **¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?**

   ……
   ……
   ……
   ……
   ……

5. **¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?**

……
……
……
……
……

6. **¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo/colegio?**

……
……
……
……
……

7. **¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?**

……
……
……
……
……

8. **En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?**

……
……
……
……
……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

APÉNDICE No. 3

TALLER 1: TRES FUNCIONES PARA SER MEJORES PADRES

Cinco Minutos

En el parque, un día una mujer se sentó al lado de un hombre.

"Ese es mi hijo, el que está ahí. . ." Ella dijo, apuntando a un pequeño niño de camiseta roja quien se estaba tirando del resbaladero.

"Es un niño muy bonito" El hombre dijo. "Esa es mi hija en la bicicleta con el vestido blanco".

Entonces, mirando a su reloj, el llamo a su hija "Cuándo nos vamos Melissa?". Melissa le pidió, "Solamente cinco minutos más,¡por favor. papá!, solo cinco minutos más". Su papá dijo que sí, y Melissa continuó montando su bicicleta para el contento de su corazón.

Pasaron los minutos y el papá se paró y la llamó de nuevo. ¿Ya nos podemos ir? De nuevo Melissa le suplicó, "Cinco minutos más, papá, solo cinco minutos más! El hombre sonrió y dijo, "OK."

"Ciertamente tu eres un papá muy paciente . . ." La mujer afirmó.

El hombre se rió y dijo, "A su hermanito mayor lo mató un chofer borracho el año pasado mientras el montaba su bicicleta cerca de aquí". "Nunca pasaba mucho tiempo con Tommy y ahora daría cualquier cosa por solamente pasar cinco minutos con él, me he prometido no cometer el mismo error con Melissa". "Ella piensa que ella tiene cinco minutos más para montar su bicicleta, la verdad es que, yo tengo cinco minutos más para verla jugar".

La vida se trata de hacer prioridades. ¿Cuáles son tus prioridades? ¡Dale cinco minutos más de tu tiempo!

TRES FUNCIONES PARA SER MEJORES PADRES

Todo padre tiene la **RESPONSABILIDAD** de practicar en familia, si lo hace tenga la seguridad y la certeza de que tendrá que enfrentar menos dificultades, será más placentera su labor y lo que es más, se ganará la **CONFIANZA** y **RESPETO** de sus hijos.

1.- Ser grandes diseñadores y organizadores del AMBIENTE de sus hijos.

El ambiente al que se hace referencia no es en donde existe riqueza o vanidades, estas crean dificultades; lo hermoso e ideal es ofrecer a los hijos un ambiente familiar fundamentado en el **amor, confianza, armonía, cordialidad, paciencia, servicialidad, nobleza, amistad, paz**.

En un ambiente así, los hijos crecerán respetuosos, solidarios, con un rendimiento escolar bueno, permitiéndose que se desarrolle la imaginación, la creatividad y criticidad; lo que les permitirá discernir entre lo bueno y lo negativo, asimilando y rechazando según lo requiera.

2.- Permitir que sus hijos les interrumpan por BREVES EPOSODIOS, durante los cuales intercambian información y aliento personal.

Que el trabajo, cansancio y dificultades no sea un obstáculo para el diálogo en familia. Que los recursos que el trabajo genera, no destruya la armonía del hogar, como por ejemplo la compra de televisores para cada cuarto.

Los BREVES EPISODIOS permiten una buena comunicación y a través de ellos conocer inquietudes de sus hijos, se da mediante la utilización de frases como: **¡Te quiero!!... y recibir un … ¡Yo también les quiero mucho!!.....**

Por estas razones se debería apagar el televisor porque: **“EL DIÁLOGO no está perdido en la familia, se encuentra escondido detrás del televisor”.**

Por lo que es importante dar oídos a los hijos cuando quieran expresarse, dejando a un lado los prejuicios, pues los padres son los únicos que los pueden escuchar. Es necesario escucharlos, sean pacientes para que en esos breves episodios dialogar con la familia, determinando sus ideales, porque en la familia se comparten esfuerzos y responsabilidades.

3.- Ser firmes en la DISCIPLINA a la vez que muestran mucho AFECTO por sus hijos.

La Disciplina es un valor profundo y universal, su presencia nos ayuda y su ausencia causa daños o corto o largo plazo. Es un valor que los padres deben trabajar personalmente por inculcarlo mediante el ejemplo.

Sugerencias para establecer disciplina en el hogar:

- **Enseñe con el ejemplo:**
  Cree un ejemplo personal, prepare su mente para controlar su temperamento, para salir a pasear, etc. Procure llamar la atención sobre lo que hace, hable con sus hijos sobre el por qué adopta ese comportamiento.

- **"Cuente hasta diez":**
  Enseñe a su cónyuge, a sus hijos y a usted mismo a controlar el temperamento, mediante el método de contar hasta diez de hacer o decir algo cuando se sientan enojados.
  Desafíeles contando hasta diez en alta voz cada vez que el enojo comienza a tomar cuerpo en su mente y así poder controlarse.

- **Mantenga un horario familiar:**
  Fije un horario para el desayuno y las comidas, anótelo para que todos puedan cumplirlo.
  Utilice el término disciplina con frecuencia, eso ayudará a que todos los miembros de la familia lo entiendan y lo relacionen con sus manifestaciones cotidianas.

- **Establezca pactos:**
  Agregue motivaciones a las tareas de toda la familia para conseguir autodisciplinarse y lograr los objetivos.
  Converse con sus hijos y determinen lineamientos para mantener disciplina, el consenso dará buenos resultados.

  "Disciplinar no es castigo, es establecer normas que regulen las actividades cotidianas de las personas".

Aspectos fundamentales que los padres deben saber:

- **Amar a nuestros hijos.**
- **Dialogar permanentemente con ellos.**
- **Tratarles con respeto.**
- **Exponerlos a cosas interesantes.**
- **Organizar el tiempo de ellos.**
- **Disciplinarlos con justicia.**
- **Criarlos en familias fuertes y estables.**
- **Criarlos en una familia llena de Amor, Confianza y Diálogo.**

TALLER 2: LA FAMILIA HACE LA DIFERENCIA

FAMILY

Una historia real

Yo tropecé con un extraño que pasaba y le dije perdón. Él contestó discúlpeme por favor; no lo vi. Fuimos muy educados, seguimos nuestro camino, nos despedimos, pero en casa es otra historia al tratar a los nuestros, ancianos, jóvenes o niños.

Más tarde, al estar cocinando, estaba mi hijo muy cerca de mí. Al voltear casi le pego, "Quítate" le grité. Él se retiró sentido, sin que yo notara lo duro que le hablé.

Estando despierta al acostarme Dios me dijo suavemente: "Trataste al extraño cortésmente. Pero abusaste del niño que amas.

Ve a la cocina y encontrarás unas flores en el piso, cerca de la puerta. Son las flores que cortó y te trajo, rosa, amarilla y azul. Estaba calladito para darte la sorpresa y no viste las lágrimas que llenaron sus ojos."

Me sentí miserable y empecé a llorar. Suavemente me acerqué y me arrodillé junto a su cama y le dije, "despierta pequeño, despierta". ¿Son éstas las flores que cortaste para mí?, él sonrió y dijo:

-"Las encontré junto al árbol. Las tomé porque son bonitas como tú, en especial la azul."

-"Hijo, siento mucho lo que hice, no te debí gritar".

- Él contestó, "Está bien mami. Yo te quiero de todos modos."

- "Yo también te quiero y me gustan las flores especialmente la azul".

Toma en cuenta que si morimos mañana, en cosa de días la empresa cubre el puesto. Pero la familia que dejamos sentirá la pérdida por el resto de su vida.

Piensa en ello, nos entregamos más al trabajo que a nuestra familia. ¿No crees que sea una inversión poco inteligente?

Entonces, ¿Qué hay detrás de esta historia?¿Sabes lo que significa FAMILIA en inglés? "FAMILY":

F ather

A nd

M other

I

Love

You

“PAPÁ Y MAMÁ YO LOS AMO”

Reflexión:

¿Por qué a las personas que están más cerca de nosotros, a las personas que nos aman y nos atienden y nos miman, muchas veces les tratamos de una manera indiferente y hasta grosera?

¿Y... a otras personas que no tienen mucho que ver con nuestras vidas o que les importamos menos les tratamos de una manera tan atenta y cordial?

LA FAMILIA HACE LA DIFERENCIA

La familia es la célula fundamental de la sociedad tiene como su función principal la de generar el proceso de socialización que tiene como fin estructurar al ser humano como **persona,** dotando de inteligencia y libertad, y por ende, de autonomía para proyectarse a fines nobles como la autorrealización de sus hijos.

Por lo que a la **FAMILIA** se debe definirla bajo tres categorías:

1.- La familia es la unidad básica de la sociedad.

Todos los seres humanos por ser sociables por naturaleza nos realizamos mediante la ayuda de los demás; por tanto, todo ser humano al nacer, para desarrollarse requiere de un contexto social determinado y, la Familia se constituye en el eje fundamental para su realización.

Es el lugar donde el ser humano se forma como persona, es el medio más idóneo para ello, por ser natural. La familia modela a la persona y su función es insustituible.

2.- La familia es una institución.

Es una institución porque regula y estabiliza las relaciones permanentes entre un hombre y una mujer. La Institución Familiar tiene como fin primario lograr la mutua complementación de la pareja y como lógica consecuencia: la procreación y la educación de los hijos.

Además se debe reconocer que todo ser humano es igual en dignidad y derechos; como también muchas cosas en común, así como pequeñas y grandes diferencias en forma, color, raza y sobre todo en actitudes y comportamientos; pero, que no deben afectar de ninguna manera para relacionarse unos a otros.

Es en la familia donde se inicia la construcción de dos grandes categorías llamadas:

Respeto y Dignidad de cada persona.

3.- La familia es una comunidad de amor.

No es una simple reunión de personas, es la Familia un don, una tarea en común, es de pasar del Yo a Nosotros, sin que nadie pierda su identidad. El Amor, dimensiona a la familia y por ende muy lejos de ciertos intereses mezquinos. Este amor determina a la familia como **Hogar.**

Solamente en un Hogar, la actitud de los padres marcarán huellas indelebles en la vida de los seres humanos, en virtud de que esa educación que parte del **Ejemplo** y de las **Vivencias** que el sujeto experimenta al interior de la familia, tiene como base: el **Amor**, el **Respeto**, la **Comprensión**, que facilitan la función generadora de **VALORES** y de comportamientos positivos hacia la sociedad y el mismo individuo.

Los padres deben tomar conciencia de que no basta traer a los hijos al mundo, que la función de criarlos y educarlos exige tiempo, paciencia, dedicación y, sobre todo, mucho Amor, el ayudarles a crecer y desarrollarse es la Misión que todos los padres deben cumplir y a la vez brindarles afecto, cuidados personales, protección y educación.

TALLER 3: CONCEPTO DE VALOR

COSAS IMPORTANTES

- **La cosa más bella de todas: EL AMOR**
- **Los mejores maestros: LOS NIÑOS**
- **Las personas más necesarias: LOS PADRES**
- **Lo imprescindible: LA FAMILIA**
- **La primera necesidad: COMUNICARSE**
- **Lo que nos hace más felices: LA SOLIDARIDAD**
- **La mayor satisfacción: LA TOLERANCIA**
- **El mejor remedio: LA RESPONSABILIDAD**
- **La mejor compañera: LA HONESTIDAD**
- **El regalo más bello: EL PERDÓN**
- **El resguardo más eficaz: LA SONRISA**
- **La sensación más grata: LA PAZ**
- **La fuerza más potente del mundo: LA FE**
- **La mejor virtud: LA TEMPLANZA**
- **El compromiso más grande: LA LEALTAD**

VALOR es una característica típica de las personas, pues actuamos y tomamos decisiones de acuerdo con los objetivos que nos planteamos en función de éstos.

Valor es la fortaleza de mantenerse en pie cuando es más fácil dejarse caer.

Es la convicción de explorar nuevos horizontes cuando es más fácil creer lo que se nos ha dicho

Valor es el deseo de mantener nuestra integridad cuando es más fácil mirar hacia otro lado. Es sentirse contento y vivaz cuando es más fácil sentir lástima de uno mismo

Valor es la voluntad de formar nuestro mundo cuando es más fácil dejar que alguien lo haga por nosotros

Es reconocer que nadie es perfecto cuando es más fácil criticar a los demás

Valor es dar un paso adelante y guiar cuando es más fácil seguir a la multitud.

Es el espíritu que te coloca en la cima de la montaña cuando es más fácil no abandonar nunca el suelo que pisas

RECUERDA SIEMPRE QUE VALOR ES LA LIBERTAD DE NUESTRA MENTE, NUESTRO CUERPO, Y NUESTRA ALMA.

Características:

Los valores, como cualidades, dones o virtudes del ser humano, tienen sus propias características:

- **Polaridad:** se refiere a la intensidad de un valor tiende a acumularse hacia los extremos dando una mayor intensidad en uno de ellos.

- **Jerarquización:** es la manifestación de un orden en base a grados, en donde resaltan los puntos intermedios que van de más a menos o viceversa.

- **Independencia del sujeto:** todo valor existe en sí mismo, independientemente del sujeto, de su modo de ser o de pensar; el sujeto los adopta, los hace suyos incorporándolos a su comportamiento.

- **Objetividad:** completan a la anterior, significa que está fuera del sujeto y no dependen de su forma particular y personal de ver y catalogar las cosas. “Los valores constituyen un reino objetivo, con leyes propias, con una jerarquía y un contenido que los distingue”.

- **El valor es un don de cultura:** la manifestación de un valor y el grado de jerarquía en que se manifieste, dice mucho del nivel cultural del hombre y de los pueblos. “Del sentido de los valores y de su manifestación dependen el sentido y el carácter de las culturas”.

- **Generalidad:** un valor, siempre tiene un carácter general, ya que es aplicable por cualquier sujeto, en cualquier circunstancia y en cualquier medio. No existe valor alguno que sea restringido para ciertas personas o para determinada situación.

Importancia:

Al ser los valores parte fundamental del ser humano, su razón radica en que los valores no se enseñan, se los practica, se los vive en nuestras acciones diarias y en nuestro comportamiento con los demás.

Los valores son parte integrante de la personalidad de un ser humano, son dones, son virtudes, son adornos de la persona. Son de vital importancia en la formación de una persona, constituyen las formas como nos proyectamos a los demás y como nos desenvolvemos con nuestros semejantes.

TALLER 4: TOLERANCIA, RESPETO Y RESPONSABILIDAD

FÓRMULA PARA IR AL CIELO

En cierta ocasión le preguntaron a Ramesh, uno de los grandes maestros de la India, lo siguiente: ¿Por qué existen personas que salen fácilmente de los problemas más complicados, mientras que otras sufren por problemas muy pequeños y se ahogan en un vaso de agua?

Él, simplemente sonrió y contó una historia....

Era un sujeto que vivió con tolerancia, respeto y responsabilidad a lo largo de toda su vida. Cuando murió, todo el mundo decía que el iría al cielo, pues un hombre así solamente podía ir al Paraíso.

En aquella época el Cielo todavía no había pasado por un programa de calidad total. La recepción no funcionaba muy bien y quien lo atendió dio una ojeada rápida a las fichas de entrada, pero como no vio su nombre en la lista, le orientó para que pudiera llegar al Infierno.

Y como en el Infierno nadie exigía identificación ni invitación (cualquiera que llegara era invitado a entrar), el sujeto entró y se quedó en ese lugar.

Algunos días después Lucifer llegó furioso a las puertas del Paraíso y le dijo a San Pedro:

“¡Eso que estás haciendo es puro terrorismo! Mandaste a aquel sujeto al Infierno y él me está desmoralizando. Llego escuchando a las personas, mirándolas a los ojos, conversando con ellas. Ahora todo el mundo está dialogando, abrazándose, besándose. El Infierno no es lugar para eso.

Por favor, ¡trae a ese sujeto para acá!"

Cuando Ramesh terminó de contar esta historia dijo: "Vive con tanto amor, tolerancia, respeto y responsabilidad en el corazón que, si por error vas a parar al Infierno, el propio demonio te traerá de vuelta al Paraíso."

TOLERANCIA:

Tolerar significa reconocer el pluralismo, respetar la diversidad, respetar las capacidades especiales, compartir con los demás las diferencias como algo positivo, beneficioso. Si nos referimos a cómo debe educarse a los niños en la tolerancia, se afirmaría que el niño o niña debe ser protegido contra cualquier práctica que trate de fomentar la discriminación racial, religiosa, o de otro tipo que se pueda presentar.

RESPETO:

Es actuar dándonos cuenta que no estamos solos. Significa mirar alrededor. Pues quien sabe mirar a su alrededor y ver personas como él, sabrá que significa respetar. Respeto constituye ir hasta donde empieza los derechos del otro. Es muy cierto que los niños y niñas deben respetar; y también que a él se le debe un enorme respeto.

Es importante enseñar respeto a los hijos desde el momento que tenga alguien a su alrededor desde este principio. Por lo que, todo padre debe respetar diversos aspectos de sus hijos como: su intimidad, gustos, opiniones, juegos, logros, cosas personales (diario, correspondencia), secretos entre otros, es la mejor manera de enseñarles el respeto.

El respeto exige comprender al otro y otorgarle el espacio suficiente para crecer, valorar al otro sin creerse superior a nadie, escuchar y respetar aquello que el otro nos quiere comunicar; por lo que el Respeto es una actitud, una manera de ser y de vivir que nos hace solidarios.

RESPONSABILIDAD:

Es el valor que distingue al ser humano, porque ningún otro ser es capaz de entenderse a sí mismo, de reflexionar y comprender las cosas de su entorno. Es tener conciencia de las obligaciones propias. Es actuar cumpliendo con ellas por convicción y no simplemente porque sean obligaciones.

Hacerles conocer a los hijos que si se cumple con responsabilidad y compromiso nuestras funciones dentro de los grupos que nos movemos en la sociedad, se logrará una buena convivencia, se ganarán el respeto de todos y todos los considerarán personas en quienes se pueda confiar.

TALLER 5: PAZ, SOLIDARIDAD Y JUSTICIA

EL VUELO DE LOS GANSOS

La ciencia ha descubierto que los gansos vuelan formando una "V" porque cuando cada pájaro bate sus alas, produce un movimiento en el aire que ayuda al ganso que va detrás de él. Volando en V, toda la banda aumenta por lo menos en un 70% su poder de vuelo, que si cada pájaro lo hiciera solo.

LA UNIÓN HACE LA FUERZA.

Cada vez que un ganso se sale de la formación y siente la resistencia del aire, se da cuenta de la dificultad de volar solo y de inmediato se incorpora de nuevo a la fila para beneficiarse del poder del compañero que va adelante.

UNIDOS VENCEMOS, DIVIDIDOS CAEMOS

Cuando un líder de los gansos se cansa, se pasa a uno de los puestos de atrás y otro ganso toma su lugar.

OBTENEMOS RESULTADOS OPTIMOS CUANDO ESTAMOS DISPUESTOS A ASUMIR RESPONSABILIDADES Y TRABAJOS DIFICILES.

Los gansos que van detrás producen un sonido propio de ellos y lo hacen con frecuencia para estimular a los que van adelante para mantener la velocidad.

UNA PALABRA DE ALIENTO INCREMENTA LAS FUERZAS.

Cuando un ganso enferma o cae herido por un disparo, dos de sus compañeros se salen para ayudarlo y protegerlo y se quedan con él hasta que esté nuevamente en condiciones de volar o hasta que muere.

Conclusión**: SI SOLO SIGUIERAMOS EL EJEMPLO DE UN GANSO NOS MANTENDRIAMOS UNO AL LADO DEL OTRO, EN PRESENCIA O EN PENSAMIENTO, APOYANDONOS MUTUAMENTE, SIENDO SOLIDARIOS UNOS CON OTROS.**

PAZ.-

Tanto los educadores como los padres tienen la posibilidad de formar en la paz a los pequeños del hogar a través de nuestra actitud pacífica, dialogante, comprensiva y serena, que no está reñida con la rectitud, la energía, ni la exigencia.

El clima del hogar debe ser pacífico y las inevitables peleas infantiles nos deben llevar siempre a una reflexión oportuna sobre la paz y la no-violencia. Debemos demostrar con la práctica diaria que el acuerdo, el diálogo, el acercamiento afectuoso ahorran violencia y aportan paz.

SOLIDARIDAD.-

El ser humano, al ser un ser social por naturaleza, nos relacionamos con nuestros semejantes de diversas formas. Una de ellas es colaborando con los demás, pues solidaridad es un valor supremo que hace referencia a la ayuda, apoyo, protección, hacia un semejante que atraviesa por una situación lamentable y que necesite de los demás, solidarizarnos con sus causas y problemas, porque solos no podremos sobrevivir en esta sociedad en la cual nos necesitamos unos a otros.

JUSTICIA.-

Consiste en conocer, respetar y hacer; es velar por los derechos de las personas. Aplicar la justicia significa reconocer los méritos de un buen estudiante, dar un debido salario a un buen trabajador, son entre otros, actos de justicia, porque dan a cada cual lo que se merece y lo que necesita para desarrollarse plenamente y vivir con dignidad.

Así como ser justo implica, reconocer, aplaudir y fomentar las buenas acciones y las buenas causas, también implica condenar todos aquellos comportamientos indebidos que dañan a los individuos.

No es justo el que trata a todos por igual, sino aquel que considera las diferencias de cada uno y trata a cada cual según le corresponde. Son justos los padres cuando tratan a cada hijo según su edad, atendiendo a sus características particulares.

TALLER 6: LA VIDA COMO VALOR SUPREMO.

LA HISTORIA DE JUANITO

- Hola mami, ¿cómo estás?

……

- Yo, en cambio estoy muy bien, gracias a Dios hace apenas unos días me concebiste en tu pancita. La verdad no te puedo explicar lo contento que estoy de saber que tú vas a ser mi mamá, otra cosa que también me llena de orgullo es el ver con el amor con el que fui concebido.

Todo parece indicar que voy a ser ¡el niño más feliz del mundo!

Mami, ha pasado ya un mes desde mi concepción, y ya empiezo a ver como mi cuerpecito se empieza a formar, digo, no estoy tan bonito como tú, pero dame una oportunidad. Estoy ¡MUY FELIZ! Pero hay algo que me tiene un poco preocupado...

Últimamente me he dado cuenta de que hay algo en tu cabecita que no me deja dormir, pero bueno, ya se te pasará, no te apures.

Mami, ya pasaron dos meses y medio y la verdad estoy feliz con mis nuevas manitos y de veras que tengo ganas de utilizarlas para jugar.

Mamita dime: ¿qué te pasa, por qué lloras tanto todas las noches? ¿Por qué cuando papi y tú se ven se gritan tanto? ¿Ya no me quieren, o qué?

Voy a hacer lo posible para que me quieran.

Han pasado ya 3 meses, mami, te noto muy deprimida, no entiendo qué pasa, estoy muy confundido.

Hoy en la mañana fuimos con el doctor y te hizo una cita para mañana. No entiendo, yo me siento muy bien, acaso te sientes mal, mamita?

Mami, ya es de día. ¿A dónde vamos? ¿Qué pasa, mami?, ¿Por qué lloras? No llores, si no va a pasar nada.

Oye mami, no te acuestes, apenas son las 2 de la tarde, es muy temprano para irse a la cama.

Aparte no tengo nada de sueño, quiero seguir jugando con mis manitas.

¡Ay, ah! ¿Qué hace ese tubito en mi casita?
¿A poco es un juguete nuevo? ¡Oigan!
¿Por qué están succionando mi casita?
MAMI! ¡Esperen! Esa es mi manito!

Señor: ¿por qué me la arrancan?, ¿qué no ve que me duele?

¡Mami, mamita, defiéndeme!

!Mamá, mamita, ayúdame! ¿Qué no ves que todavía estoy muy chiquito y no me puedo defender?
Mami, mi piernita, me la están arrancando!¡Por favor! diles que ya no sigan, te lo juro que ya me voy a portar bien ya no te vuelvo a patear. ¿Cómo es posible que un ser humano me pueda hacer esto?Va a ver cuando sea grande y fuerte.A, .Mami, ya no puedo más, me ay...mami...mami...ayúdame...

- Mamita, han pasado ya 17 años desde aquel día, y yo desde aquí observo como todavía te duele esa decisión que tomaste.
  Por favor, ya no llores, acuérdate que te quiero mucho y aquí te estoy esperando con muchos abrazos y besos.

- Te quiere mucho,

Tu bebé.

ASESINOS

NUNCA PERMITAN EL ABORTO, ES EL PEOR CRIMEN QUE SE PUEDE COMETER, ASESINAR A UN BEBE QUE NO PUEDE DEFENDERSE

Digamos: **NO al ABORTO.**

Saben que esa es la tristeza más grande que le puede dar a un ángel que fue enviado por Dios para cuidar de esa criatura desde el momento en que fue concebida, para que por ignorancia de la sociedad le arrebataran la vida a un bebé, a un hijo de Dios, a un alma blanca e inocente. Si matas a tu hijo abortando o haces que alguien aborte, recuerda que ya eres un asesino(a).

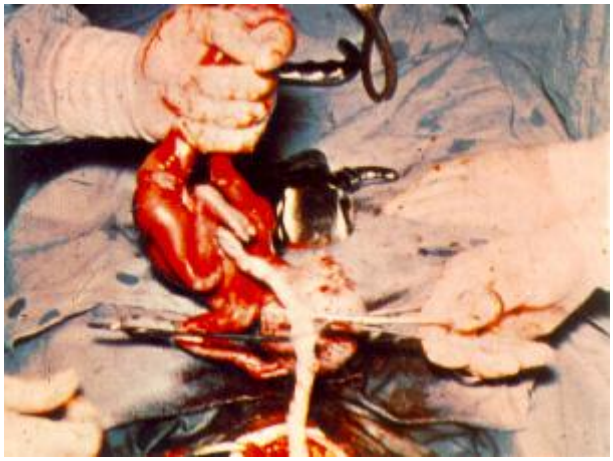
Si estás leyendo esto y piensas hacerlo desde ahora te digo que no habrá espacio para ti en el Reino de los cielos. Si fue un error de juventud o si fue una violación, o fue algo no deseado, No pero NO le quites la vida que el bebé no tiene la culpa. Sabes bien que hay centros de adopción, donde frecuentan muchas parejas que no pueden tener hijos.

Si no quieres tener un hijo y ya viene en camino, no le quites el sueño a otros que en verdad lo quieren de corazón y no pueden. Dalo en adopción, es la mejor alternativa. Estoy seguro que Dios y sus ángeles prefieren sobre todas las cosas que des tu hijo en adopción antes de que le quites la vida.

¿Crees que naciste el día en que celebras tu cumpleaños? Para la sociedad sí, pero para Dios y los ángeles tu naciste el día en que te concibieron, dale la oportunidad de nacer, de ser libre, por favor no lo mates.

El Aborto: Testimonio gráfico

Aborto por operación cesárea



Esta bebita de 24 semanas fue arrancada del vientre materno mediante una operación cesárea. Es el mismo procedimiento que se utiliza para partos por cesárea, solo que en este caso se deja morir al niño.

Aborto por envenenamiento salino

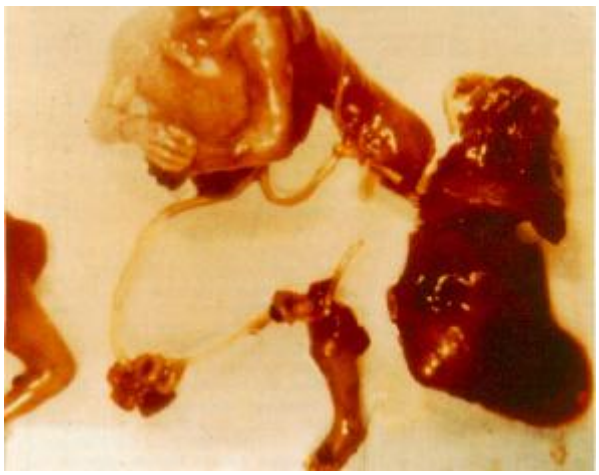
Este bebé de 19 semanas murió envenenado y quemado por una solución salina altamente concentrada introducida en el líquido amniótico de la madre.

Aborto por succión

Este bebé de 8 semanas fue asesinado mediante una potente aspiradora que lo destrozó completamente.

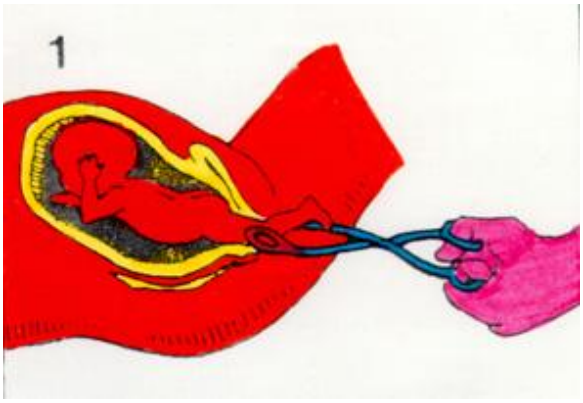
En este otro aborto por succión de un bebé de 10 semanas es posible ver claramente sus pequeños miembros destrozados luego de pasar por el tubo de la aspiradora.

Aborto por dilatación y curetaje

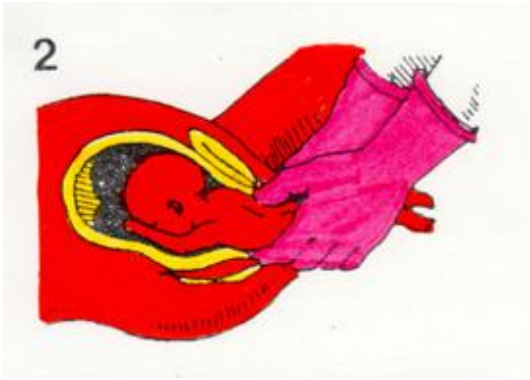


Este bebé fue destrozado con un filudo cuchillo curvo (cureta) mientras se encontraba en el vientre materno. La enfermera debe juntar las piezas del bebé para asegurar que ha sido extraído totalmente.

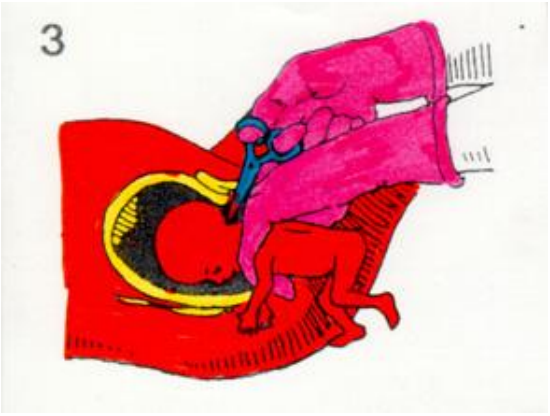
Aborto por parto parcial (procedimiento en gráficos)



El aborto por parto parcial comienza cuando el doctor toma con unas pinazas al bebé dentro del vientre materno.



Cuando los pies del bebé están fuera del útero, el abortista lo toma con sus manos y lo saca, como si se tratara de un parto natural, pero asegurándose que salga por los pies.



Cuando el bebé tiene el cuerpo fuera pero su cabeza está aún dentro del vientre materno, el abortista le atraviesa el cuello con unas tijeras.

El crimen culmina cuando el abortista, mediante una sonda, succiona la masa encefálica del bebé que, durante todo el proceso, ha estado agitando su pequeño cuerpo para tratar inútilmente de defenderse.