



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Unidad Católica de Loja
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

TEMA: GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO "OSWALDO ÁLVAREZ BARBA" FE Y ALEGRÍA N° 2 DE LA CIUDAD DE MANTA, DURANTE EL PERÍODO LECTIVO 2010 - 2011.

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

ESTUDIANTE:

JAVIER FABRICIO MERO POSLIGUA

DIRECTORA:

Mgs. MARIELA ALEXANDRA HIDALGO TENE

CENTRO UNIVERSITARIO MANTA

2011

CERTIFICACIÓN

Manta, 15 de abril del 2011

Mgs. Mariela A. Hidalgo Tene

CERTICA:

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. Mariela A. Hidalgo Tene

CESIÓN DE DERECHOS

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

Lcdo. Javier Fabricio Mero Posligua

130627321-8

Manta, 15 de Abril del 2011

AUTORÍA

La investigación realizada en el proyecto de grado I, se enfoca en Gestión, Liderazgo y valores en la administración de la escuela: “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2, de la Ciudad de Manta, de la parroquia urbana Tarqui, en el período lectivo 2010 – 2011, de responsabilidad absoluta de mi persona, autor de este proyecto.

Lcdo. Javier Fabricio Mero Posligua

130627321-8

DEDICATORIA

A MI ESPOSA FRANCY mujer comprensivas que me ha dado todo su apoyo
incondicional

A MIS HIJOS CRISTHIAN Y GISELLA que han sido mi motivación para seguir
superándome.

A MI MADRE TERESA que me ha llevado por el buen sendero del estudio y
que hoy comparto con ella y con los demás mi triunfo: y

ESPECIALMENTE A DIOS que me ha permitido realizarme como profesional
y como padre.

AGRADECIMIENTO

Al culminar mis estudios de postgrado por medio de esta importante investigación de la tesis la misma que me permitirá consolidarme como Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, quiero expresar mi perenne agradecimiento:

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de prepararme para ser mejor y poder servir de una mejor forma a la sociedad, así como adquirir nuevos conocimientos a través de su modalidad de estudios a Distancia.

A la Mgs. Mariana Buele Maldonado, coordinadora de postgrados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPI, a la Mgs. María Elvira Aguirre Directora de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Modalidad Abierta y a la Mgs. Mariela A Hidalgo Tene. Directora de la tesis por sus orientaciones para concluir el presente trabajo, de investigación.

Mi mayor agradecimiento a Fe y Alegría Nacional y Regional, los cuales me brindaron todo su apoyo y las facilidades necesarias para seguir estudiando en tan honorable institución superior como lo es la UTPL, de igual manera a la fundación CRISFE por su respaldo para mi preparación docente de postgrado.

De manera muy especial agradezco a toda mi familia, por su abnegada comprensión y consagrada paciencia por todo el tiempo que no pude estar junto a ellos.

JAVIER MERO POSLIGUA

INDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE SESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CERTIFICADO INSTITUCIONAL	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. METODOLOGÍA	3
3.1. Población:	6
3.1.1. Personal directivo tabla 1 por edad.	7
3.1.2. Personal docente por género.	9
3.1.3 Personal docente por título.	10
3.1.4. Personal estudiantil total.	11
3.1.5. Personal estudiantil por año básico.	12
3.1.6 Muestra	13
3.2. 3.2. Materiales e Instrumentos de Investigación.	13
3.2.1. Objetivos de las encuestas.	13
3.2.2. Objetivo de la Entrevista a Directivos	14
3.2.3. Partes principales de la Entrevista a Directivos.	14
3.2.4. Partes principales de la Encuesta a, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia.	14
3.2.5. Objetivo de la observación de los instrumentos curriculares.	15

3.2.6. Partes principales de la observación de los instrumentos Curriculares.	16
3.3. Método y procedimiento:	16
3.3.1 Método Comparativo	16
3.3.2 Método Inductivo	16
3.3.3 Método Analítico	16
3.4 Procedimiento de recogida de datos.	17
4. MARCO TEÓRICO	18
4.1 Gestión escolar: propósito.	18
4.1.1 Otros conceptos de gestión	18
4.1.2 Importancia	19
4.1.3 Tipo de gestión	20
4.2 Liderazgo Educativo: Concepto, tipos, características de cada tipo.	23
4.2.1 Quien ejerce la gerencia y liderazgo educativo	23
4.2.2 La gestión educativa	23
4.2.3 La gestión escolar	24
4.2.4 Gestión educativa pública	25
4.2.5 Tipos de liderazgo educativo	25
4.2.5.1 Tipos de liderazgo	25
4.2.5.2 El liderazgo transformacional	26
4.2.5.3 Dimensiones del liderazgo	27
4.2.5.3.1 Dimensiones científicas técnicas	27
4.2.5.3.2 Dimensiones psico-afectiva	27
4.2.5.3.3 Dimensiones éticas	28
4.3 Diferencia entre directivo y líder	29
4.3.1 Diferencia entre los directivos de grupos y los líderes	31
4.3.2 Diferencia entre el jefe y líder	32
4.4 Educación en valores.	33
5. DIAGNÓSTICO	34

5.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.	34
5.1.1 El manual de organización	34
5.1.2. El código de Ética.	34
5.1.3. El Plan estratégico.	34
5.1.3.1 Presentación del plan estratégico	34
5.1.3.2 Vitalidades corporativas de Fe y Alegría	35
5.1.3.2.1 Vitalidad Psico-afectivos	35
5.1.3.2.2 Vitalidad de libertad y la espiritualidad	35
5.1.3.2.3 Vitalidad corporal	35
5.1.3.2.4 Vitalidad intelectual	35
5.1.2.3.5 Vitalidad socio-política	36
5.1.2.3.6 Vitalidad productiva	36
5.1.2.3.7 Vitalidad estética	36
5.1.2.3.8 Vitalidad cultural	37
5.1.2.3.9 Vitalidad Ética	37
5.1.2.3.10 Vitalidad histórica	37
5.1.3.3 Objetivo de la educación básica para el Desarrollo del liderazgo	38
5.1.4. El Plan Operativo Anual. (POA)	39
5.1.5. El Proyecto Educativo Institucional. (PEI)	39
5.1.6. Reglamento Interno y Otras regulaciones	40
5.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa	41
5.2.1. Misión del centro “Oswaldo Álvarez Barba”	41
5.2.2 Visión del centro “Oswaldo Álvarez Barba”	41
5.2.3. El Organigrama.	42
5.2.4. Funciones Por Áreas y Departamentos.	43
5.2.4.1 Departamento DOBE	43
5.2.4.2 Departamento medico	43
5.2.4.3 Comisiones	43

5.2.4.4 Comisiones pastoral	43
5.2.4.5 Comisiones pedagógica	44
5.2.4.6 Comisiones social y cultural	44
5.2.4.7 Comisiones deportiva	44
5.3. El clima escolar y convivencias con valores.	44
5.3.1. Dimensión comunitaria y valores.	44
5.3.2. Dimensión convivencial y valores.	45
5.3.3 Dimensión sistémica y valores	45
5.3.4 Dimensión pedagógica y valores	45
5.3.5 Dimensión administrativa y financiera y valores.	45
5.3.6. Dimensión organizativa operacional y valores.	46
5.3.7 Característica de la comunidad educativa	46
5.4 ANÁLISIS FODA	46
5.4.1. Fortalezas y debilidades.	47
5.4.1.1 Dimensión pedagógica	47
5.4.1.2 Dimensión financiera-administrativa	48
5.4.1.3 Dimensión comunitaria	49
5.4.1.4 Dimensión sistémica	50
5.4.1.5 Dimensión organizativa operacional	51
5.4.1.6 Dimensión convivencial	51
5.4.2. Oportunidades y amenazas.	52
5.4.2.1 Dimensión pedagógica	52
5.4.2.2 Dimensión financiera-administrativa	53
5.4.2.3 Dimensión comunitaria	53
5.4.2.4 Dimensión sistémica	54
5.4.2.5 Dimensión organizativa operacional	54
5.4.2.6 Dimensión convivencial	55
5.4.3. Matriz FODA.	56

5.5 RESULTADOS.	57
5.5.1 Historia de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N°2	57
5.5.1.1 Características de la escuela	58
5.5.1.2 Fecha de creación	59
5.5.1.3 Acuerdo de creación	59
5.5.2. De los directivos.	60
5.5.2.1 Tabla 6 Resultados de las entrevista a directivos.	60
5.5.2.2 Tabla 7 Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo.	62
5.5.2.3 Tabla 8 Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización.	63
5.5.2.4 Tabla 9 Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas.	64
5.5.2.5 Tabla 10 El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones.	65
5.5.2.6 Tabla 11 Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos.	66
5.5.2.7 Tabla 12 Su administración y liderazgo del centro educativo promueve.	67
5.5.2.8 Tabla 13 Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.	68
5.5.2.9 Tabla 14 Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar.	69
5.5.2.10 Tabla 15 organismos que se encuentran en la institución.	70
5.5.2.11 Tabla 16 Actividades del equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores.	71
5.5.2.12 Tabla 17 Los departamentos didácticos y sus acciones.	72
5.5.2.13 Tabla 18 La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones.	73

5.5.2.14 Tabla 19 Material de planificación educativa.	74
5.5.3. Tabla 20 Resultados de las encuestas a docentes.	75
5.5.4 Tabla 21 Resultados de las encuestas a estudiantes.	77
5.5.5 Tabla 22 Resultados de las encuestas a padres de familia.	78
5.6 DISCUSIÓN.	81
5.6.1 Relato del proceso de investigación	81
6. COMCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	85
6.1 CONCLUSIONES	85
6.2 RECOMENDACIONES	87
7. PROPUESTA DE MEJORA.	88
8. BIBLIOGRAFÍA	92
9. APÉNDICES	94
9.1 Apéndice 1	94
9.2 Apéndice 2	103
9.3 Apéndice 3	107
9.4 Apéndice 4	112
10. ANEXOS	118

1. RESUMEN

El propósito de esta investigación se basa en la **gestión, liderazgo y valores en la administración de la institución educativa “OSWALDO ÁLVAREZ BARBA” FE Y ALEGRÍA N° 2 de la ciudad de Manta de la parroquia Urbana Tarqui**, de acuerdo con las necesidades de la institución

Al hablar de administración educativa, liderazgo y valores se pretende esclarecer la relación que existen entre estos elementos del campo educativo y los aportes y servicios que estos prestan a la comunidad, siguiendo casi en paralelo con los lineamientos o perfiles que tiene Fe y Alegría el cual se basa en una educación integral y de inclusión, esto se ajusta a lo que el gobierno de turno en los actuales momentos persigue o trata de conseguir dentro de la educación de nuestro país.

Desarrollándose este proyecto de una forma clara y oportuna utilizando a los integrantes del pentágono educativo, permitiendo a los directivos del centro conocer la falencia que tiene la institución y poder tomar las decisiones correctas para mejorar dentro del campo educativo, llegando a determinar que hay que buscar estrategias para acercarse más al/los padres de familia y poder sugerirle que se capacite y reciban charlas de valores y liderazgo así como también para encaminarlo hacia una familia equilibrada que no caiga en riesgo como algunas que se encuentran en el centro educativo.

Se utilizaron varios métodos para realizar la investigación como la observación directa, el método analítico, entre otros además algunas técnicas como la entrevista y las encuestas para recabar datos del proyecto a realizar.

Se propone que se realice seminarios talleres para que el padre de familia conozca y practique de una mejor forma los valores, dentro de su familia y a que sus hijos puedan reflejarlo en la institución donde se educan mirando que ellos/as tengan carisma de líderes, que sean reflexivos y pueda manifestarse al público sin ninguna presión o temor escénico que se tiene al ubicarse al frente de las demás personas.

2. INTRODUCCIÓN

Los maestros hemos, somos y seguiremos siendo puente del presente y del futuro dentro del campo educativo, y las generaciones del presente tanto de niños/as y jóvenes traspasaran los valores en lo que le estamos educando a las otras generaciones que se acercan pero con cambios en todas las estructuras de la educación.

El nuevo milenio nos pregunta ¿Hacia dónde vamos? ¿Cómo lo hacemos? ¿A quiénes va dirigido? ¿Con qué hago? ¿Cuál es el propósito educativo? Ésta y más interrogantes son las que a diario permiten crecer al ser humano, a seguir adelante en cualquier proyecto que se plantee.

El presente trabajo nos lleva a enfocar **la gestión, liderazgo y valores en la administración de la institución educativa “OSWALDO ÁLVAREZ BARBA” FE Y ALEGRÍA Nº 2 de la ciudad de Manta de la parroquia Urbana Tarqui**, como parte esencial de la sociedad en un mundo que cambia vertiginosamente.

El avance tecnológico, la globalización, el impacto de las mass media en la educación, ha permitido que esta tenga una transformación instantánea, así como los contenidos y los métodos educativos, exigiendo de nosotros una persona adaptable a las circunstancias. Las nuevas tecnologías de la comunicación están configurando un nuevo tipo de relación comunicativa en la sociedad y por ende en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En este contexto, probablemente encontraremos la problemática que día a día afectan a muchas instituciones, un sistema educativo burocrático vertical impuestos en base a programas y planificaciones curriculares que no se adaptan a la realidad y que se pretenda ejecutar de manera horizontal. Nos cuesta educar con metodologías de hace varios años atrás, con este avance impresionante de la informática, ya que este mundo está rodeado de mucha dinámica activa, y a la vez impone su ritmo acelerado en cuanto a las innovaciones educativas, sin embargo hay que tomar en cuenta al factor humano que es el que nos interesa.

En base a todas estas adversidades tenemos que hacer conciencia que la educación en los actuales momentos está tomando un giro muy notable. Y por ende me permite realizar una propuesta curricular para promover y enfocar la gestión, liderazgo y valores en la administración del centro educativo “Oswaldo Álvarez Barba” fe y Alegría N° 2 de la ciudad de Manta de la parroquia Tarqui, durante el período lectivo 2010 – 2011.

El eje o la columna vertebral de una institución es la Administración educativa que pueda realizar ese grupo humano por su institución, y mi propósito de este estudio es que la administración educativa logre recuperar y fortalecer su papel principal en los escenarios económico-sociales y políticos de la institución educativa.

El liderazgo y los valores son parte esencial e integral del conglomerado humano el cual se educa buscando calidad y calidez humana. La motivación humana tiene por objeto explicar cuáles son las necesidades, los motivos o el que mueve a una persona a comportarse de un determinado modo. La motivación servicial se podría decir que es la persona que posee el hábito de servir ayudar y colaborar con los demás, esta virtud ética contribuye al bien personal. Durante la historia han existido muchos líderes, cuyo papel protagónico es el de la capacidad de influencia ante las demás personas que se encuentran a su alrededor, sin embargo se dice que esta capacidad humana tiene mucho que ver con la motivación de las otras personas, siendo así podría decir que dentro de una institución educativa es necesario comprender la relación que existe entre los elementos que conforman el pentágono educativo, y la importancia que cada uno de ellos requiere.

El rol del directivo o de los directivos cumple un papel fundamental dentro del campo educativo ya que debe de ser una persona equilibrada emocionalmente, que tenga o posea un liderazgo que permita llevar y guiar de la mejor manera a la institución que se encuentra a su cargo. Porque el adelanto tecnológico y científico exige reestructuración de la institución y quien más que el líder (directivo) sea el guía, el que encamine a sus miembros con seguridad y aplomo, y no se quede estancada como muchas instituciones que no avanzan ni progresan porque todo es repetitivo, no así la educación que avanza con pasos agigantados hacia nuevos cambios no solo en su estructura sino en todos los pilares educativos.

Una escuela que en nuestro tiempo exige cambios educativos, busca a la vez calidad en la educación que imparte, se amolda a la realidad y a la necesidad de las demandas sociales, de sus miembros, por esta razón implica cambios que modifiquen las configuraciones institucionales.

El director o los directivos deben de planificar, organizar su tiempo y esfuerzo tratando de ser flexible con sus semejantes y colaboradores de esta empresa educativa graduando la direccionalidad dentro de su accionar diario.

El director debe darle mucha importancia también a su agenda de trabajo porque es aquella que le va a indicar y a la vez tenerlo al tanto de todo lo que va a realizar dentro de sus actividades diarias, trimestral así como anuales, de esta manera el sabrá a cual actividad darle la prioridad fundamental.

Este trabajo tiene una destacable importancia porque nos permite descubrir las falencias y las virtudes que tiene la institución, y mi aportación como investigador y autor de este proyecto, además los que se beneficiaran de este proyecto son los estudiantes así como la sociedad ya que con las aportaciones de los maestros padres y madres de familia de la comunidad educativa, por ende todos los /as involucrados en el quehacer educativo.

Este trabajo cuenta con preguntas a los diferentes gestores dentro de la institución educativa, ellos/as tuvieron la predisposición y una excelente atención para realizar dicho proyecto, emitieron respuestas muy productivas y se comprometieron a hacer todo lo humanamente posible por realizar la propuesta de mejora.

Siendo una escuela completa en el sentido de que hay un maestro tutor para cada paralelo y cuenta con profesores especiales en las diferentes asignaturas (Inglés, Computación, Música, Dibujo, Cultura Física) en sus diferentes aulas, se encontró una gran fortaleza en cuanto a relaciones sociales entre sus miembros pero también hay que destacar que se encontró falencias en las cuales hay que mejorar pero todos entienden el problema y tratan de hacer lo mejor ya que una de sus falencias es el exceso de estudiantes en cada aula así como familias en riesgo (desintegración).

La realidad, el interés, los recursos, y las posibilidades de los interesados han permitido que se realice de manera factible el desarrollo del trabajo investigativo, sobre la "Gestión, Liderazgo y valores en la administración de la escuela: "Oswaldo Álvarez Barba" Fe y Alegría N° 2", de la ciudad de Manta de la Parroquia Tarqui.

Los objetivos han permitido realizar de una mejor forma este proyecto, para fortalecer aún más la institución, conociendo sus debilidades y sus fortalezas permitieron lograr y conseguir los objetivos propuestos.

Objetivo General

El objetivo General de Grado I, es: Conocer los componentes básicos de la gestión, liderazgo y valores en la administración institucional del desarrollo curricular, de la institución educativa “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2”, de la ciudad de Manta, para que encamine y fortalezca la toma de decisiones; **los objetivos específicos:**

- Fortalecer la capacidad de gestión, liderazgo y valores de manera integral al sistema educativo.
- Adquirir las destrezas de competencias y aptitudes básicas para aplicarlas dentro de los procesos enseñanza-aprendizaje.
- Poner en marcha mecanismos de participación, a la sociedad, la escuela, y la familia, para que se responsabilicen de la misión de educar, fomentando los valores y una actitud de liderazgo social.
- Aplicar criterios y principios de la administración educacional para conducir procesos de planificación, organización, dirección y control de la gestión educativa.
- Fortalecer los valores éticos, morales a la comunidad de acuerdo a las actuales demandas sociales.

El objetivo Formativos de Grado II

- Desarrollar competencias de gestión de liderazgo y valores en los centros educativos de las localidades e instituciones en las que se desenvuelven los profesionales en estudios de postgrado.

- Asumir con responsabilidad ética el análisis propositivo de las acciones a desarrollarse con el proyecto de gestión educativa y en especial con los propósitos de la gestión y liderazgo educacional.

El fin de la educación es crear hombres y mujeres líderes con capacidad de identidad propia, con principios y valores éticos, por eso esta institución busca y trata de dar a sus estudiantes una educación integral, de calidad y de calidez humana.

Objetivo de la propuesta:

Fortalecer el liderazgo y los valores éticos, morales en la familia y a la comunidad educativa de acuerdo a la realidad en que se desenvuelve.

Finalmente, como conclusión, destaco la importancia de que el lector, las autoridades locales, provinciales y nacionales, deben tomar conciencia sobre el descuido que se ha tenido para con esta pequeña institución de nivel básico y tomar las alternativas necesarias para solucionar los problemas

3. METODOLOGÍA

3.1 Población

El presente proyecto se lo llevo a cabo en la escuela “Oswaldo Álvarez Barba “Fe y alegría Nº 2, de la ciudad de Manta de la parroquia urbana Tarqui, ubicada en la vía al aeropuerto, en la cual se aplicaron varias técnicas de recolección de datos como la entrevista, la encuesta a los docentes, docentes, directora y padres/madres de familia.

Así como también se realizó la técnica a del muestreo: conozcamos que es el muestreo o a la técnica para la selección de una muestra a partir de una población.

Al elegir una muestra se espera conseguir que sus propiedades sean extrapolables a la población. Este proceso permite ahorrar recursos, y a la vez obtener resultados

parecidos a los que se alcanzarían si se realizase un estudio de toda la población. El muestreo simple; es aquel que está basado en seleccionar muestras cuando la población a investigar es pequeña y se cuenta con un listado como en este caso (<http://www.mitecnologico.com/Main/MuestreoAleatorioSimple>)

Los sujetos de la investigación fueron los siguientes:

1 directora,

20 profesores,

15 Padres/madres de Familia, de diferentes años de educación básica, y

20 estudiantes, 9 escogido entre los séptimo y 11 escogidos de décimo de educación básica.

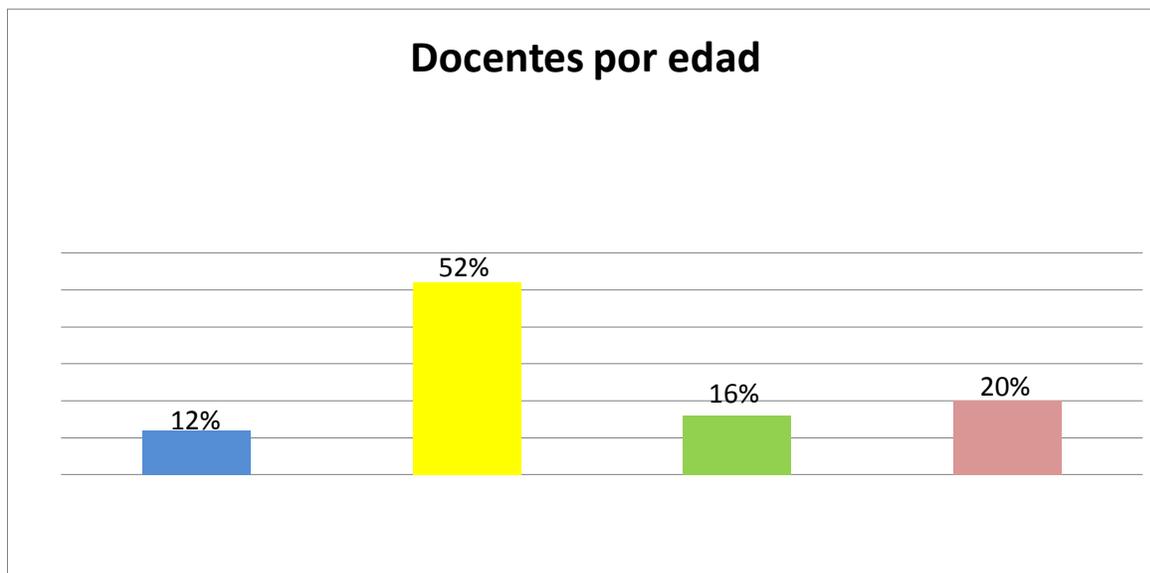
Con esta muestra tendremos una información importante acerca de cómo se encuentra la Gestión, Liderazgo y valores en la administración de la escuela: “Oswaldo Álvarez Barba “Fe y Alegría N°2, de la ciudad de Manta Parroquia Urbana Tarqui.

3.1.1 Personal docente por edad.

Tabla 1 **DOCENTES POR EDAD**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menores de 30 años	3	12%
De 31 a 40 años	13	52%
De 41 a 50 años	4	16%
De 51 en adelante	5	20%
TOTALES	25	100%

Fuente de Información, Secretaría de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba “Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

El formar parte de la red de fe y alegría, siendo maestro es un rol muy fundamental y a la vez un reto inmenso como persona y como profesional porque cada uno dará lo que más tiene a sus estudiantes para buscar y tratar de dejar en ellos/as la perseverancia, la fe, el optimismo así como la eficacia y eficiencia y sobre todo una educación en valores y principios que lo lleven al éxito en su preparación educativa.

Puedo decir que el 52% de los educadores de la institución se encuentra entre las edades de 31 a 41 años de edad esto nos demuestra que hay un buen porcentaje de maestros no tan jóvenes ni tan viejos, con todo ese acervo cultural para entregarlo a los niños/as de fe y alegría "Oswaldo Álvarez Barba".

Un 20% tiene una edad promedio de 51 años así como los de 41 a 50 años con un porcentaje de 16% nos da a entender que ambos son un buen grupo de profesores con muy buena experiencia pedagógica ayudando a sus demás compañeros jóvenes para conducir la educación de calidad y calidez humana dentro de nuestra institución.

Los profesores de esta institución menor de 30 años es mínimo, ya que está representado por el 12%.

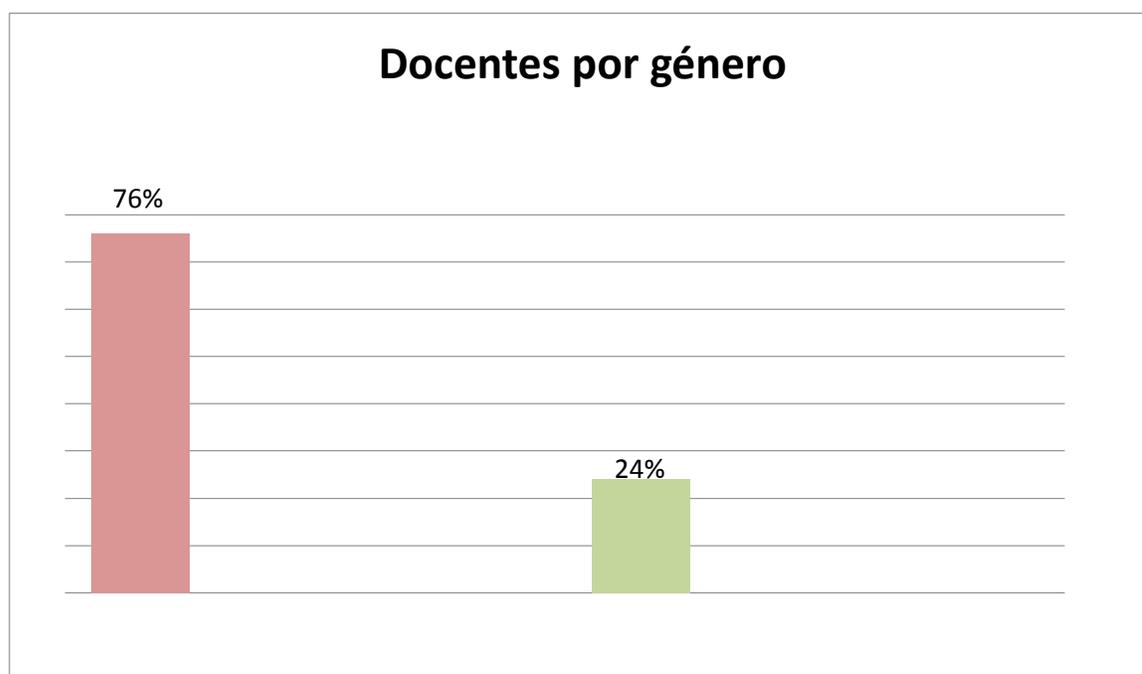
En resumen puedo certificar que este grupo de maestro tiene un gran valor en experiencia educativa ya que un total de 88% no son jóvenes, pero si tienen su experiencia como maestros/as en el campo educativo.

3.1.2. Personal docente por género.

Tabla 2 **DOCENTES POR GÉNERO**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	6	24%
Femenino	19	76%
TOTALES	25	100%

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

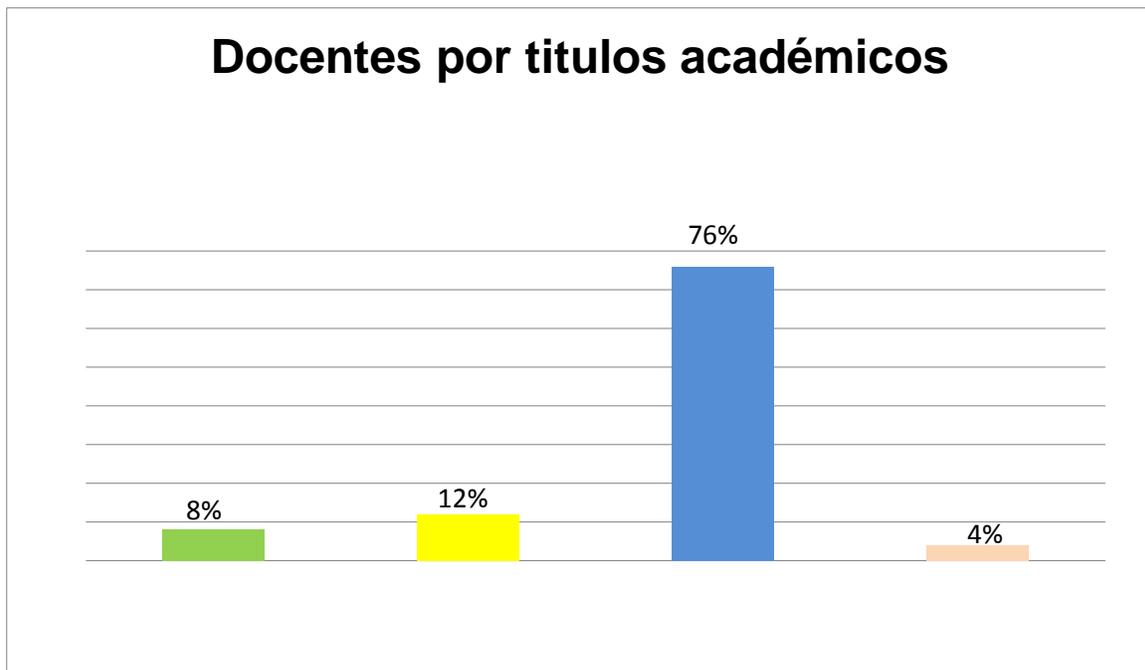
El 76% de los profesores de esta institución es de género femenino, solo un 24 % son de género masculino. Esto nos determina que cada vez más las mujeres se están preparando y ganando espacios, ocupando puestos importantes dentro de las diferentes actividades que el hombre realiza.

3.1.3. Personal docente por títulos.

Tabla 3 DOCENTES POR TITULOS ACADÈMICOS

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Magister	2	8%
Diplomados	3	12%
Licenciados	19	76%
tecnólogo	1	4%
TOTAL	25	100%

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

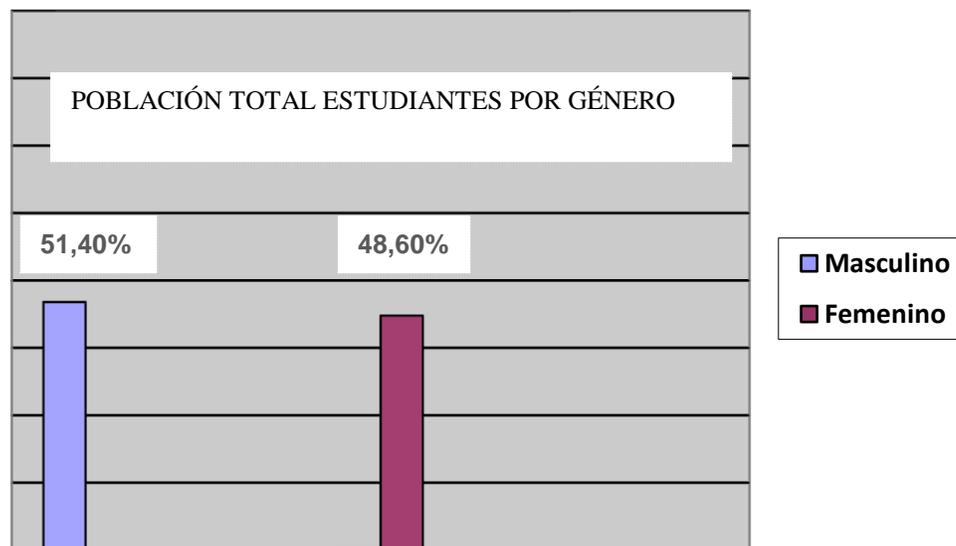
El 76% de profesores de esta institución son licenciados esto lo demuestra la tabla presentada, un 12% están con un diplomado, dos compañeros que representa el 8% se han preparado mejor y tienen una maestría en gerencia educativa y un solo compañero que representa el 4% es tecnólogo en informática, esto nos dice que todo su personal están preparados y cada vez tratan de auto educarse, para desempeñar mejor su rol de maestro y a la vez transformar sus vidas y las de sus estudiantes cada día.

3.1.4. Personal estudiantil total.

Tabla 4 POBLACIÓN TOTAL ESTUDIANTES POR GÉNERO

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	368	51,40%
Femenino	348	48,60%
total	716	100,00 %

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

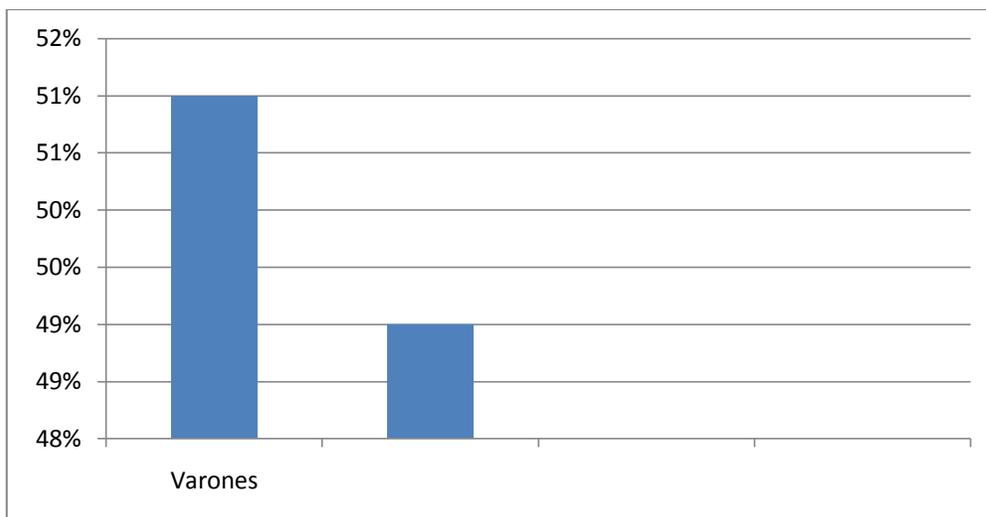
El 51,40 % son de género masculino y el 48, 60 % son mujeres dando a conocer que la población masculina es en un pequeño porcentaje mayor que la femenina en esta institución educativa.

3.1.5. Personal estudiantil por año básico.

Tabla 5 POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR AÑOS BÁSICOS

Salones	Varones	Mujeres	TOTAL	% Varones	% Mujeres
1ero. A	19	11	30	63 %	37 %
1ero. B	19	10	29	66 %	34 %
1ero. C	19	10	29	66 %	34 %
2do. A	28	16	44	64 %	36 %
2do. B	26	18	44	59 %	41 %
3ero. A	19	25	44	43 %	57 %
3ero. B	20	24	44	45 %	55 %
4to. A	26	18	44	59 %	41 %
4to. B	24	21	45	53 %	47 %
5to. A	20	24	44	45 %	55 %
5to. B	19	24	43	44 %	56 %
6to. A	18	26	44	41 %	59 %
6to. B	15	30	45	33 %	67 %
7mo. A	26	19	45	58 %	42 %
7mo. B	24	20	44	55 %	45 %
8vo A	26	19	45	58 %	42 %
9no A	19	23	42	45 %	55 %
10mo A	12	20	32	38 %	62 %
TOTAL	379 Varones	358 Mujeres	737 Alumnos	51 % Varones	49 % Mujeres

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Dentro de este análisis estadístico se puede apreciar en esta gráfica, que los porcentajes de varones como de mujeres no son muy alejados, es decir, son cantidades casi equilibradas. Se podría decir que los varones son el grupo que predomina en esta institución educativa con un 2% más que las mujeres, siendo de esta forma un porcentaje mínimo que los diferencia de su género.

3.1.6 Muestra

Dentro de este proyecto se analizaron los resultados de las encuestas aplicadas a los 9 estudiantes escogidos entre ambos séptimo y 11 escogidos de décimo año de educación básica de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y alegría N° 2, de la ciudad de Manta de la parroquia urbana Tarqui. Se realizó estas encuestas a este grupo escogido de estudiantes, sugerido por los maestros del plantel por su desenvolvimiento y su madures, así como su capacidad de reflexión de cada uno de los encuestados. De igual manera a la autoridad principal, los maestros y padres/madres de familia encuestados escogidos para realizar dicha investigación, la misma que permitió descubrir ciertas falencias que tiene la institución educativa.

3.2. Materiales e Instrumentos de Investigación:

3.2.1. Objetivo de la Encuesta a Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia:

La encuesta, que se utilizará para la obtención de datos de los docentes participantes y de los estudiantes de la escuela: “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N°2 para la investigación, información de campo, que permitirá medir las variables por medio de preguntas cerradas y abiertas a docentes y estudiantes

El objetivo fundamental de las encuestas a directivos, docentes, estudiantes y padres/madres de familia es: descubrir el grado de conocimiento sobre el liderazgo y gestión educativa en valores de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2 de la ciudad de Manta de la parroquia urbana Tarqui.

3.2.2. Objetivo de la Entrevista a Directivos:

El objetivo fundamental de la entrevista a la directora del plantel es: “Comprobar las opiniones y conocimiento sobre el ejercicio de la Gerencia Educativa de su institución cimentada en la práctica de valores éticos como líder educativa”.

3.2.3. Partes principales de la Entrevista a Directivos:

La entrevista cuenta con ocho preguntas con respuesta abierta, el cual le va a permitir a la directora contestar con profunda reflexión y análisis de acuerdo a su realidad y vivencia que ha pasado dentro de su institución educativa que dirige, el investigador escucha y escribe en su cuaderno de apuntes las respuestas dadas por la máxima autoridad.

3.2.4. Partes principales de la Encuesta a, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia:

Las encuestas a Docentes y Estudiantes se establecen en diferentes parámetros tales como: organización en la gerencia, clima laboral, equipos de trabajos, habilidades del director, rol del maestro, planificaciones, entre otros, los cuales permiten tener una visión más amplia del funcionamiento de la institución y saber cómo está organizada.

La encuesta a los docentes está compuesta por 16 preguntas que tiene como respuestas tres alternativas que son: “Siempre” “A veces” y “Nunca”, solo debe escoger una alternativa de las tres presentadas de acuerdo a la pregunta que vaya a responder el docente.

De la misma manera el cuestionario para estudiantes es aquel que va a evaluar las percepciones sobre el ambiente real/ clima escolar que existe en el establecimiento, consta de 14 preguntas con 4 alternativas como respuestas las cuales son: “completamente de acuerdo”, “de acuerdo”, “en desacuerdo”, y “completamente en desacuerdo” donde los estudiantes tienen la facultad de escoger una alternativa solamente.

El cuestionario para directivo consta de 13 preguntas. De la pregunta 1 a la 6 el directivo puede contestar marcando varias opciones con un visto o una equis, también dentro de estas preguntas existen preguntas con dos alternativas de “Si” o “No”.

De las preguntas 7 a la 10, el directivo puede colocar un visto en las diferentes opciones las cuales son: “Siempre” “A veces” y “Nunca”.

Desde la pregunta 11 a la 13, el tipo de respuesta que se requiere es de “Si” o “No”, donde la pregunta 11 es la más amplia de todas con diez alternativas.

El cuestionario para Padres de familia fue realizado por el investigador , las preguntas de la 1 hasta la 6 se refiere al ámbito familiar, de la 7 a la 10 se habla sobre la fomentación de valores, la 11, y 12, se refiere al campo educativo si se da una educación integral en la institución donde se educa el niño/a, la 13 y 14 y 20 se refiere al autoestima del estudiante 15, 16 aplicación de normas educativas y familiar , la 17 se refiere al respeto de las individualidades, la pregunta 18 y 19 trata sobre la responsabilidad del padre a las reuniones y al tiempo que dedica a su hijo/a.

Cuenta con diferentes opciones las cuales son: “Siempre” “A veces” y “Nunca”. Y el padre/madre de familia debe de escoger o marcar una sola alternativa como respuesta a la pregunta.

3.2.5. Objetivo de la observación de los instrumentos curriculares:

La observación será de manera directa utilizando alguna guía que permita realizar de forma eficiente y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados propuestos en base a los objetivos planteados en la investigación.

.El objetivo fundamental de la observación está basado en:

Observar y comprobar si cuentan con estos instrumentos curriculares la institución y ver si se les da el adecuado uso, acompañamiento y si desempeñan el debido rol para el fortalecimiento y la actualización curricular que en los actuales momentos viene exigiendo el gobierno de turno.

3.2.6. Partes principales de la observación de los instrumentos curriculares:

Se solicitaron las copias de los siguientes documentos institucionales para su lectura y análisis:

- Manual de organización. (No cuentan con ninguno).
- Código de Ética. (No cuentan con ninguno).
- Plan Estratégico.
- Plan Operativo Anual (POA).
- Proyecto Educativo Institucional (PEI). (Lo están terminando).
- Reglamento Interno y Otras regulaciones.
- Redacción de la Misión y Visión institucionales.
- Organigrama con descripción de funciones por áreas y departamentos.
- Dimensión pedagógica curricular y valores.
- Dimensión organizativa operacional y valores.
- Dimensión administrativa, financiera y valores.
- Dimensión sistémica y valores.
- Dimensión comunitaria y valores.
- Análisis FODA.

3.3 Método y procedimiento:

Los métodos son instrumentos utilizados en la investigación para lograr un fin, los que se utilizaron son:

3.3.1 Método Comparativo.- Para poder sacar las conclusiones se necesitaba de este método al comparar las respuestas de los participantes encuestados, entre ellos tenemos a: las autoridades, profesores, padres de familia y estudiantes.

3.3.2 Método Inductivo.- Al realizar los análisis de los resultados de las encuestas y se establece los tipos de liderazgos, así como los valores que tiene los estudiantes, maestros, padres de familia que predominan en el colegio y su accionar en la vida cotidiana.

3.3.3 Método Analítico.- Cuando se hace el análisis de los resultados estadísticos en cada una de las tablas de acuerdo a sus porcentajes.

Estos métodos utilizados fueron de gran importancia para realizar el proyecto ya que estos permitieron un normal desenvolvimiento durante la investigación, iniciando una conversación inicial con la autoridad de la institución y determinar cuál era mi propósito, luego se hizo la socialización con los compañeros maestros para saber el objetivo del

proyecto a realizar y las facilidades que ellos/as prestaron para continuar con el proyecto, así como los padres de familia y los estudiante que al momento de hacerle las encuesta contesten con toda sinceridad para saber en dónde se está fallando para tomar decisiones de acuerdo a los resultados presentados.

3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS.

En la presente investigación sobre la *“Gestión, Liderazgo y valores en la administración de la escuela: “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2”*, en la ciudad de Manta Parroquia Tarqui. La técnica que se utilizó para recolectar los datos fue la entrevista y la encuesta, la misma que se aplicó a los directivos, profesores, padres de familia y estudiantes con la finalidad de recabar los datos necesarios que nos permita esclarecer la problemática que existe en dicha institución.

UTPL es quien nos da la apertura para realizar esta investigación como proyecto de tesis para la incorporación de magister, la misma que nos brinda y nos da las herramientas adecuadas para empezar con nuestra investigación.

Para ello contamos con profesionales capacitados, porque la UTPL nos proporciona cursos virtuales, y nos dan las guías para poder realizar la investigación con más detalle y poder sacar buenas referencias que permitan más tarde a la institución investigada tomar las sugerencias para mejorar en su proceso educativo de enseñanza-aprendizaje.

Por medio de la guía nos permite plasmas los pasos siguientes:

Recolección de la información, tabulación de datos, organización del informe, interpretación del mismo, así como el cronograma establecido para el desarrollo de la tesis, y detalles referidos al manejo y uso adecuado de la guía didáctica y de la bibliografía utilizada.

El siguiente paso fue la elección de las institución educativa en las cual se realizó la investigación a través de un documento o acta con el respectivo permiso y autorización por parte de las autoridades del plantel.

Para realizar la investigación propuesta por la UTPL se realizó una charla a los compañeros para que era la encuesta que se le iba a realizar tomando en cuenta el tema principal de la investigación como es la *“Gestión, Liderazgo y valores en la administración de la institución: “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2”*.

Finalmente se aplicó las encuestas a la directora, equipo directivo, Jefes de Áreas no tiene porque es el mismo profesor/a que le da clase a los tres curso del colegio, estudiantes y padres de familia.

Las técnicas que se utilizaron para realizar esta investigación fueron la observación y descripción, que están enmarcados en la investigación cualitativa y el método comparativo, inductivo y analítico porque gracias a la utilización de estos instrumentos se pudo obtener datos reales del contexto de la institución. A más da la observación directa se utilizó la observación no participante, la cual nos dio una clara perspectiva de cómo los padres de familia participaron de esta investigación dentro de la institución educativa. Esta etapa en su totalidad duró varias semanas, de esta forma se obtuvo todos los datos y la información necesaria para proceder posteriormente a la tabulación de las encuestas.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Gestión escolar: propósito

La gestión escolar debe tener un propósito que es saber administrar la dirección de una institución educativa, reconociendo la importancia de la misma para la sociedad así como también saber los roles y funciones que cada miembro dentro del campo educativo debe desempeñar y las responsabilidades que deben de asumir.

Reconocer la importancia de la actividad pedagógica en la función directiva, en el trabajo en equipo, en el funcionamiento del consejo técnico como un espacio de diálogo entre maestros, así como en la participación de los padres en el apoyo a la formación de los niños. (<http://www.buenastareas.com/temas/propositos-generales-del-plan-y-programa-de-primaria/0>).

4.1.1 Otros conceptos de gestión: Del latín *gestio*, el concepto de gestión hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar. Gestionar es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. Administrar, por otra parte, consiste en gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar. (<http://definicion.de/gestion/>)

La gestión tiene que ver con la gobernabilidad y con los nuevos balances e integraciones necesarias entre lo técnico y lo político en educación. Tiene que ver también con la resolución de conflictos, donde los docentes y directivos son actores que toman decisiones permanentemente; de esta forma, la gestión está relacionada con la incertidumbre, las tensiones, las ambigüedades y los conflictos inevitables.

La gestión es también la dirección o administración de una empresa o de un negocio.

4.1.2. Importancia: Podemos apreciar la importancia q la gestión escolar tiene dentro del campo educativo, la aparición de nuevos enfoques y teorías que se encuentran a diario dentro de la educación.

Pilar Pozner, enuncia que: "*La gestión escolar es la base fundamental de la transformación de los sistemas educativos*"(www.zona.lacarabela.com/zona98/ZonaEducativa/Revista13/Files/Reportaje1.pdf)

Según nos describe esta autora de la gestión es que si no hay bases no se puede continuar haciendo algo en el aire, siendo la gestión la que transforma el sistema educativo ya que podemos darnos cuenta que cada institución está administrada de diferente manera y por ende es el éxito de la misma o el fracaso, todo esto dependiendo de quién está al frente por eso los planteamientos que buscan mejorar los procesos de gestión están orientados también a potenciar los procesos de calidad de la educación; en este marco, se tiene como eje sustantivo de las prácticas educativas: el incidir en los aprendizajes significativos de los estudiantes y miembros de la comunidad educativa.

De esta manera, no sólo se plantean quehaceres pedagógico-didácticos sino, además, incluye formas organizativas y de vinculación con la comunidad. Por ello, hablar de calidad de la educación y de gestión no sólo es llamar con nombres diferentes a ciertas prácticas de innovación, de mejora educativa o –de manera novedosa a las tareas administrativas que son llevadas a cabo en los centros educativos, para coordinar, dirigir, operar y controlar los servicios educativos.

La calidad de enseñanza en la escuela y en el sistema educativo que se utilice nos plantea nuevos retos en la gestión educativa: que el instrumento de planeación y reflexión pedagógica sea el proyecto institucional, orientado para la transformación de las comunidades escolares desde una visión integral y; que haya claridad, dirección y sentido pedagógico, entre otros.

4.1.3. Tipos de gestión: encontramos algunos tipos de gestión pero solo voy a resaltar algunos que serán útiles para la investigación, deteniéndome un poco más en la gestión educativa.

Gestión social: por ejemplo, consiste en la construcción de diversos espacios para la interacción social.

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

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

Gestión Ambiental: 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 al ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.

Gestión educativa articula los procesos y las prácticas de los integrantes de las comunidades educativas.

Para fortalecer la gestión educativa hacia la mejora de la calidad de la educación, se propone:

- Inscribir la gestión educativa como parte fundamental de la política educativa para fortalecer formas de organización y relación en las unidades educativas que incidan en la calidad de la educación, con una visión integral y con el trabajo colegiado de los diferentes actores educativos.
- Promover la elaboración, operación, seguimiento y evaluación de proyectos institucionales contruidos por los colectivos escolares –desde, en y para sus unidades educativas–, que permita contar con intencionalidades educativas comunes y orienten las prácticas de docentes, directivos y su vinculación con la comunidad.
- Continuar fortaleciendo la función directiva para que mejoren sus prácticas de gestión, con diferentes acciones de formación y desarrollo profesional: cursos, talleres, conferencias, diplomados, licenciaturas, especializaciones, maestrías; organizados y ofrecidos desde las instituciones comprometidas con el mejoramiento de la calidad en la educación.
- Conformar y/o impulsar una red de gestores educativos que permita el intercambio de experiencias profesionales, a través de medios electrónicos o documentales que fomente la formación y desarrollo profesional de los directivos.

La gestión educativa busca responder a la satisfacción de necesidades reales y ser un impulsor del dinamismo interno de las unidades educativas. La gestión educativa que promueve un líder va enfocada a la organización, planificación y ejecución de actividades que redunden en la eficacia y eficiencia de la institución que dirige.

Entonces, la Gestión de Calidad se refiere a la búsqueda de la excelencia, en nuestro caso, a la excelencia académica (área cognitiva) y humana (valores) que deseamos formar entre nuestros alumnos, mediante el trabajo eficaz, eficiente y en conjunto de directivos y docentes de una institución educativa.

Esta afirmación se basa en lo consultado en el libro “Educación en un mundo globalizado” *“Cuando algo es de calidad, significa que vale mucho y es que todo lo valioso refleja algún tipo de calidad. La calidad, pues, va en relación directa con los valores... Son valores aquellas fuentes de perfeccionamiento humano desde lo material hasta lo espiritual”*. Chavarría Olarte M. *Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo*. México: trillas. 2004 reimp 2007 Pg. 24)

La Gestión de Calidad tiene como premisa, el rescate y mantenimiento de los valores de las personas, como aspecto diferenciador de las instituciones educativas en auge y como ventaja diferencial entre la competencia. Nada es mejor que buscar la calidad educativa y eso es lo que busca Fe y Alegría en sus estudiantes y también en sus maestros/as, va a la par con lo que manifiesta este autor en este artículo, creo que los directivos de esta institución no se han equivocado al tratar de buscar calidad y calidez humana dentro de la educación.

Desde este punto, los centros educativos de Fe y Alegría están realmente comprometidos con la formación del individuo buscan ser mejores viendo más allá, educando para la vida y la interacción en comunidad con sus semejantes, propiciando su desarrollo integral, persiguiendo un bien común, donde está la grandeza del ser y su perfeccionamiento como ser humano basado en sus valores, cuyo accionar se refleja en sus virtudes o buenos hábitos; por ende, se expone y define la importancia de liderar en valores, pilar que sostiene a esta institución investigada ya que el Padre José María Vélaz con uno de sus ideales de que la **“educación debe empezar donde termina el asfalto”** dejando una gran semilla en nuestro país hoy siendo una gran red educativa. Los factores internos y externos en la construcción de valores en el mundo cultural influyen en cada individuo en formación, como es el entorno familiar, su comunidad, círculo de amistades y demás propios de cada ambiente de un estudiante, recalcando más que nada que los valores provienen desde casa, la escuela lo que hace es, más que inculcar, el reforzar y complementar los buenos valores que se originan en casa.

Chavarría en su capítulo “El retorno a los valores” explican cómo se notan o aprecian los valores de las personas e instituciones, que las hacen valiosas y diferentes de las demás:

- ❖ Se hacen rendir los recursos materiales y se es más productivo.
- ❖ Existen lazos y manifestaciones positivas entre sujetos.
- ❖ Se gusta del orden, de la limpieza y la armonía en el lugar donde se vive.
- ❖ Se busca la paz y el progreso del grupo.
- ❖ Se reconoce la existencia de un ser supremo.
- ❖ Se aprecia y se cuida la salud del cuerpo.
- ❖ Se da espacio al estudio y al descubrimiento científico.
- ❖ Se identifican las conductas del bien y se diferencian del mal.
- ❖ Se favorece la contemplación y expresión artística. (Chavarría Olarte M. “El retorno a los valores México, D. F. : Trillas, 2004

Todos los valores arriba mencionados son Fuente de perfeccionamiento humano ya que trabajan en pro del desarrollo de competencias, bondades y destrezas a cultivarse en los estudiantes, y no solo en ellos sino también en quienes los dirigen.

4.2 Liderazgo educacional:

4.2.1 ¿Quién ejerce la Gerencia y Liderazgo Educacional? El conocer quién ejerce estas funciones depende de establecer distinciones conceptuales entre gestión educativa y gestión escolar, definiendo que:

4.2.2. La gestión educativa.- Involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor.

4.2.3 La gestión escolar.- Corresponden al ámbito institucional e involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una institución particular de cualquier tipo. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución escolar singular y su comunidad educativa de referencia.

En la gestión escolar, la planificación hace posible la dirección de todo el proceso institucional, y resulta muy necesaria cuando se intenta producir cambios en el quehacer cotidiano.

Ajustando este concepto a nuestra realidad nacional, la gestión educativa la realizaría nuestro Gobierno Nacional con su Ministerio de Educación, y a su vez con su Sección Costa y su Subdirección de Estudios que regula este ámbito, mientras que la gestión escolar o institucional concierne a las decisiones del centro educativo, el mismo que se ciñe a las decisiones o innovaciones que promulgue la gestión educativa del Gobierno.

Al hablar en términos económicos, la gestión educativa resultaría los factores “macro” o incontrolables de un caso específico, mientras que la gestión escolar serían los factores “micro” o controlables en la toma de decisiones del mismo caso o situación.

En conclusión, quien ejerce el Liderazgo Educativo son las Autoridades Gubernamentales del ramo de la educación y las Autoridades o representantes de cada institución educativa.

Los esfuerzos de las autoridades y personal docentes de una institución educativa deben estar encaminados hacia la excelencia del ser, ya que cada estudiante pasa por diferentes estadios de estudio formal como primario, secundario y universidad, es decir, los docentes es el segundo ente de formación más importante de cada estudiante, después de su seno familiar. Fundamentamos lo expresado, en el planteamiento de (Chavarría Olarte M. ¿Hacia dónde ir? D. F. : Trillas, 2004) *“La educación es un proceso humano. Por tanto, calidad educativa es calidad humana. Lo que da sentido y valor a la escuela es promover la excelencia en las personas que forma. Si la educación “vale”, es porque tiene valores implícitos, los valores son, por lo tanto, aquello que marca la calidad del proceso educativo”*.

4.2.4 Gestión Educativa Pública: Según el Informe de Progreso Educativo “Calidad con equidad, el desafío de la educación ecuatoriana, realizado por el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe 2006, el mismo que fue auspiciado por UNICEF expone al público ciertas áreas que fueron evaluadas dentro de este proceso como: Cobertura, eficiencia, calidad, equidad, estándares, evaluación, profesión docente, financiamiento y gestión; dándole una calificación de C. Esta calificación se debe a que el sistema educativo se encuentra bastante centralizado y estancado en ciertos procesos.

Las mejoras que el Gobierno está tratando de buscar están establecidas en el Plan Decenal donde tratan de trabajar arduo para conseguir la consecución de sus principios de equidad, calidad, pertinencia, inclusión, eficiencia, participación, rendición de cuentas, unidad, continuidad, flexibilidad y alternabilidad, que redundan en el término Gestión, es decir, este término, es el paraguas que cubre a todos los principios que desean se cumplan en un periodo de tiempo hasta el 2015.

Las instituciones educativas actualmente conocen perfectamente que serán evaluadas en cualquier momento, por eso, su gestión interna debe ser actualizada y constante en cada instancia del año escolar, tanto con la ayuda de su plantilla docente, para la mejor toma de decisiones internas en miras de su propia mejora para tener una puntuación adecuada a las expectativas del Gobierno y sus planes.

El país va por un buen camino, a paso lento pero con tropiezos. La gestión educativa debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo.

4.2.5 Tipos de liderazgo educacional:

4.2.5.1 Tipos de liderazgo.- Los líderes son personas únicas con características especiales y patrones de conducta que los hacen diferentes a los demás y que son el factor clave de su éxito.

Encontramos varios tipos de liderazgo entre los cuales tenemos:

- Carismático, transaccional y transformacional: el líder carismático es igual al líder transaccional tienen ambas metas idealizadas que quiere lograr, se los considera seguros de sí mismo y son muy asertivos.

El liderazgo transformacional se desarrolla por encima del liderazgo transaccional: está centrado en los estudiantes y profesores.

- Designado, Activo, Compañerismo y Propio. Este tipo de liderazgo es de tipo personal y de relación social con los demás miembros que se encuentran a su alrededor.
- Formal o informal, Líder formal: persona a quien se le da el derecho de dirigir y controlar las actividades de sus subordinados, mientras que el líder informal en algunas ocasiones, independientemente de la delegación formal de autoridad, el cuerpo de colaboradores silenciosamente selecciona y elige a otros líderes, de los cuales busca y acepta dirección (William Walter Arévalo tipos de liderazgos)
- Democrático, autocrático, permisivo
- Estructural, Humanista, Político y Espiritual.
(<http://www.eumed.net/libros/2007a/231/83.htm>)

4.2.5.2 El liderazgo transformacional está centrado en: Los alumnos y en los profesores (04. Ene, 2011 por Silvia Pradas Montilla en la categoría General)

El liderazgo educacional es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos del centro. El liderazgo educacional implica otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no sólo el aprendizaje, sino su formación integral. El concepto educacional se emplea más bien en los movimientos por la mejora de la escuela. Pero hay que integrar en lo que llamamos el liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral.

4.2.5.3 Dimensiones de liderazgo.

Según el libro (“Ética en las organizaciones” de Manuel Guillén Parra, Ed. Pearson Madrid, 2006).

357 págs. plantea tres dimensiones para que un liderazgo adquiera: efectividad eficacia y sobretodo ética, que son:

1. Dimensión Científico – Técnica
2. Dimensión Pico – Afectiva
3. Dimensión Ética

4.2.5.3.1 Dimensión Científico – Técnica:

En esta dimensión hace referencia a las habilidades del líder en cuanto a la capacidad y conocimientos de éste en el área en el que se desenvuelve (Pág. 180, penúltimo párrafo) la confianza en las dimensión técnica del líder en la medida en el que el colaborador confía en las habilidades y conocimientos técnicos del directivo, en su buen juicio y en que busca lograr resultados... al nivel de técnica y preparación de este líder y cómo este responde a las inquietudes y dilemas a resolver por parte de los trabajadores, dirigidos o seguidores con el que el líder cuenta.

Desde un enfoque cognitivo, el seguidor busca en el líder una guía o dirección que lo encamine a realizar su trabajo adecuadamente, pero si observamos desde un ángulo del liderazgo transaccional, el seguidor busca a un líder capaz de tomar decisiones justas donde se refleje su grado de análisis crítico sobre el desenvolvimiento de cada uno de sus seguidores para dar recompensas o reconocimientos.

4.2.5.3.2 Dimensión Psico – Afectiva:

La personalidad, del líder es clave en esta dimensión porque es la que le va a ayudar a persuadir y a seducir a sus seguidores para que ellos se adhieran con libertad a su pensamiento, estilo u objetivos.

El líder llama y atraen a sus seguidores con sus dotes de buen orador y de persuasión, es amigable y existe reciprocidad entre ambas partes.

La confianza en que el líder puede satisfacer las necesidades de autorrealización en las que llevaría al colaborador, a excederse, a hacer más de lo que mandan los dictados del poder formal. La inteligencia emocional bien desarrollada es factor importante dentro de esta dimensión, ya que el líder crea un clima agradable, en base a esto logra conseguir sus objetivos mediante la estabilidad que ha generado, dentro de su grupo de trabajo.

En esta dimensión, los seguidores buscan aprobación de sus actos, tratan de tener una comunicación asertiva y libre con su líder.

4.2.5.3.3 Dimensión Ética:

En esta dimensión se describen características intrínsecas de un líder en el margen de la justicia y de la transparencia tales como la honestidad, honradez e integridad, (Pág. 176, línea 2) todas ellas reflejan un sentido claro de equidad que a los seguidores atrae, generando confianza entre los mismos.

Para que un líder mantenga su dimensión ética debe tener como preceptos los 3 elementos básicos de la Ética como son el bien, la virtud y la norma.

Los seguidores buscan en el líder su lado humano, la justicia, equidad y transparencia en sus actos. La moral, buenas costumbres, buenos hábitos y proceder.

Siguiendo con este autor, recalca que un líder posee 4 virtudes cardinales desde la calidad ética que son: Justicia, fortaleza, templanza y prudencia. Por lo tanto entonces el líder necesariamente debe poseer, dentro de su perfil, las cuatro virtudes cardinales.

El líder debe generar confianza, es decir, un ambiente pacífico con sus colaboradores, y esa armonía es el resultado de la calidad ética del comportamiento del individuo (Guillen, 2006 Pág. 4) en consecuencia un líder debería tener un sentido ético muy elevado para poder dirigir a una organización educativa, ya que su elemento principal con el que trabaja es el elemento humano sean éstos directivos, profesores, padres de familia y más que nada y lo más importante, los estudiantes.

Todas estas tres dimensiones son de vital importancia para saber llegar a los demás como líder y nos sirve en nuestro trabajo para poder guiar de un a mejor manera al estudiante ya que es la parte primordial de la investigación.

4.3 Diferencia entre directivo y líder:

Un directivo es una persona con características o rasgos para ejercer autoridad en una institución educativa; y

Un líder es una persona con capacidades innatas especiales para guiar a otros aunque este no tenga un título directivo a su haber, sin embargo puede tener la potestad de líder.

Otras de las diferencias entre directivo y líder radican en la capacidad de manejar e influir a un grupo hacia un buen camino.

El primero tiene la autoridad en un centro educativo.

El segundo posee el carisma especial que atrae a las demás personas y lo sigan a trabajar para un bien en común.

Para conseguir las metas establecidas dentro de una institución educativa el directivo o líder debe entender las siguientes orientaciones.

1. Comprender la cultura de la escuela.
2. Valorar a sus profesores mediante la promoción de su desarrollo profesional.
3. Expresar lo que valora.
4. Promover la colaboración.
5. Proponer, mejor que dar órdenes.
6. Utilizar las medidas burocráticas para facilitar, no para limitar.
7. Estar en contacto con el contexto general.

Si nos referimos a que la educación es un servicio, ésta consistiría en la determinación de las acciones a realizar, con el fin de situarse a un nivel óptimo de calidad de servicio, de forma que nos diferenciamos de los competidores y superemos las expectativas de nuestros clientes, en orden a satisfacerles y a que nos encarguen de nuevo la ejecución del servicio.

Los colegios actualmente poseen casi los mismos equipos y materiales educativos de vanguardia, su plantilla de profesorado poseen similares perfiles, las instalaciones educativas cuentan con piscinas, canchas deportivas, laboratorios de computación, servicios educativos soportes al currículo impartido, ya que hay que estar a la altura de las exigencias de nuestra sociedad globalizada, dejando a un lado la fomentación de valores y virtudes intrínsecas de cada persona.

Desde este punto, los centros educativos realmente comprometidos con la formación del individuo buscan ser mejores viendo más allá, educando para la vida y la interacción en comunidad con sus semejantes, propiciando su desarrollo integral, persiguiendo un bien común, donde está la grandeza del ser y su perfeccionamiento como ser humano basado en sus valores, cuyo accionar se refleja en sus virtudes o buenos hábitos; por ende, se expone y define la importancia de liderar en valores.

Existen directivos apáticos que no permiten acercamiento, confianza dentro de las instituciones educativas, y que lastimosamente no motivan ni guían a su grupo de trabajo, no inspiran confianza y no tienen ese carisma para encantar a los otros.

Lo esencial dentro de una institución educativa es contar con directivos, con suficiente poder y liderazgo para ejercer bien sus funciones académicas., en busca de la calidad educativa y humana.

Indiscutiblemente que una de las piezas fundamentales para alcanzar este cambio, se requiere de directivos que afronten y tomen estos retos educativos que nuestra sociedad globalizada exige. Esta afirmación fue extraída del texto: "Organización y gestión de los centros escolares" por Ma. Teresa González, menciona un testimonio de Fullan, donde afirma que: *"No conoce ninguna escuela que progrese y que no tenga al frente a un director capacitado para dirigir la reforma..."*

Todo directivo al frente de una institución educativa, asume responsabilidades y funciones que son las siguientes: (González: 236) Pedagógicas y de asesoramiento, de coordinación, de clima social, de control, de difusión de información, de gestión, de representación.

En cuanto a las de clima social, promueven interés por el ambiente de trabajo y de participación de los miembros de una comunidad educativa. Se entiende que el directivo lidera el tono y forma de cómo este ambiente se pueda tornar, como hostil, amigable, profesional u otros, es decir, el directivo que es líder da la pauta para la construcción y mantenimiento de un ambiente armonioso de trabajo.

Un líder cuenta con muchas cualidades entre las cuales tiene: es alguien que inspira, que toma decisiones, además cuenta con un carisma fundamental es democrático, sociable tiene confianza en sí mismo su conducta: como líder es excelente, su vida pública y privada debería ser ejemplar. Predica con el ejemplo. Un líder que espera una determinada conducta por parte de sus empleados pero que no mantiene esa misma conducta, puede sufrir una pérdida de respeto. Un grupo de trabajadores o seguidores que no respeta al líder sufrirá un descenso en la calidad del trabajo.

“Los grandes líderes nos inspiran a ir a lugares que nunca iríamos y a hacer cosas que jamás pensábamos que podíamos hacer”

Anónimo.

Es una expresión para motivar a muchos a ser grandes líderes para poder guiar a las personas que más nos necesiten en especial a los estudiantes que serán los líderes del mañana.

4.3.1 Diferencias entre los directores de grupos y los líderes de equipos

DIRECTORES DE GRUPO	LÍDERES DE EQUIPO
<ul style="list-style-type: none"> - El interés primordial en cumplir con los objetivos en curso le impide pensar en lo que podría obtenerse, mediante una reorganización, para fomentar la colaboración de sus miembros. - Reactivo con la gerencia superior, sus iguales y empleados. Le es más fácil pero dentro de ciertos límites. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las metas actuales se toman sin problemas. Puede ser un visionario acerca de lo que la gente podría lograr como equipo. Comparte sus visiones y actúa de acuerdo con ellas. - Es proactivo en la mayoría de sus relaciones. Muestra un estilo personal. Puede estimular la excitación y la acción. Inspira el trabajo de equipo y el respaldo mutuo.

<ul style="list-style-type: none"> - Está dispuesto a involucrar a la gente en la planificación y la solución de los problemas hasta cierto punto, pero dentro de ciertos límites. - Resistente o desconfía de los empleados que conocen su trabajo mejor que el Gerente. - Considera la solución de problemas como una pérdida de tiempo o como una abdicación de la responsabilidad de la gerencia. - Controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber. - Ignora los conflictos entre los miembros del personal o con otros grupos. - En ocasiones modifica los acuerdos del grupo por conveniente personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Puede hacer que la gente se involucre y comprometa. Facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en equipo. Permite que la gente actúe. - Busca a quienes quieren sobresalir y trabajar en forma constructiva con los demás. Siente que es su deber fomentar y facilitar esta conducta. - Considera que la solución de problemas es responsabilidad de los miembros del equipo. - Se comunica total y abiertamente. Acepta las preguntas. Permite que el equipo haga su propio escrutinio. - Interviene en los conflictos antes de que sean destructivos. - Se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y forma oportunos.
--	--

<http://www.monografias.com/trabajos14/administracion-empresas/administracion-empresas.shtml>

4.3.2 Diferencias entre un jefe y líder:

JEFE	D I F E R E N C I A S	LÍDER
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existe por la autoridad. ➤ Considera la autoridad un privilegio de mando. ➤ Inspira miedo. ➤ Sabe cómo se hacen las cosas. ➤ Le dice a uno: ¡Vaya!. ➤ Maneja a las personas como fichas. ➤ Lleg a tiempo. ➤ Asigna las tareas. 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existe por la buena voluntad. ➤ Considera la autoridad un privilegio de servicio. ➤ Inspira confianza. ➤ Enseña cómo hacer las cosas. ➤ Le dice a uno: ¡Vayamos!. ➤ No trata a las personas como cosas. ➤ Lleg a antes. ➤ Da el ejemplo.

<http://www.monografias.com/trabajos14/administracion-empresas/administracion-empresas.shtml>

Ambos cuadros fueron tomados de la dirección arriba mencionada con la finalidad de aclarar ciertas dudas y tratar de fortalecer el trabajo a realizar ya que un líder es el centro y guía de toda institución, conociendo los roles de cada uno la investigación a seguir estaría mejor encaminada.

4.4 Educación en valores:

Los jóvenes, como los adultos, se enfrentan a un mundo de problemas y decisiones que reflejan la complejidad de la vida del hombre. En estas decisiones están en juego los valores como fuerzas directivas de acción. Éstos con frecuencia entran en conflicto; en parte por la poca claridad del sistema de valores de la sociedad y la desorientación de la existencia humana.

En los últimos años se ha planteado la cuestión de la influencia que el sentido de los valores puede tener en la conducta de un niño. La tarea de educar y, con ello, la de educar en los valores, no queda circunscrita al ámbito escolar. Familia y sociedad son espacios sociales fuertemente comprometidos en esta responsabilidad.

Hay una primera concesión de esta amplia responsabilidad que afecta a la persona del educador. Si el educador en la escuela ha de contribuir a que el hombre se descubra a sí mismo, descubra el mundo y su profundo significado, no es indiferente el concepto de hombre y de mundo que tenga. Y más que el concepto, más que la visión intelectual, importa su actitud valorativa de los demás hombres y de su inserción en el mundo; lo que él sea y el modo, incluso, de auto conocerse, constituyen la aportación fundamental al proceso de autorrealización del alumno. www.foroswebgratis.com/tema-bienvenido_al_foro-87052-663917.htm

Pero la educación no se reduce a la realización profesor-alumno. En el marco de la escuela como institución se da una interacción constante entre la estructura, la organización y la metodología didáctica. Estos conllevan a juicios de valor y convierten a estos medios en vehículos decisivos de esquemas de valoración y de adhesión a determinados valores.

Tomaremos algunos de los conceptos y conclusiones a los que se ha llegado a partir de los estudios previos contenidos en este trabajo.

El hombre, centro de los valores: los valores no existen sin el hombre, que con ellos está en disposición de dar significado a la propia existencia. El centro o el "lugar" de los valores es el hombre. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Valores-En-La-Educacion/99666.html>

5. DIAGNÓSTICO

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

5.1.1 El manual de organización:

La institución no cuenta con un Manual de organización.

5.1.2 El código de ética:

Podría decir que la ética es la parte más sustancial e importante del ser humano en lo personal y en lo profesional, ya que en base a ella podemos mostrarnos tal cual somos y dirigir a determinadas personas de acuerdo a su personalidad que tenga como líder, la institución investigada no cuenta con un manual de ética sin embargo trata de que quienes están al frente de los estudiantes ya sean profesores y directivos se manejen como tal.

La ética son costumbres morales que posee toda persona, con la cual puede desenvolverse el individuo siempre u cuando haciendo las cosas bien para el convivir diario.

5.1.3.1 Plan estratégico.

5.1.3.2 Presentación del plan estratégico.

Fe Y Alegría nación de la lógica del corazón..., pero con la intencionalidad estratégica de transformar la sociedad a través de la educación. Madurar “como DIOS manda” requiere lograr la lógica de la razón sin renunciar a la lógica del corazón, para hacerse cargo de la realidad.

Hoy Fe y Alegría es una institución madura: corazón y razón, vigor de Movimiento y consistencia de Organización.

Este plan estratégico 2010 -2014 es fiel a nuestra realidad y a nuestras experiencias vividas, es expresión de nuestras construcciones participativas, y es además coherente con el III Plan Estratégico de la Federación internacional de Fe y Alegría y con su propuesta de calidad fundamentada en el círculo virtuoso de **evaluación – reflexión- planificación- implementación – sistematización**.

5.1.3.2 Vitalidades Corporativas de Fe y Alegría

Fe y alegría cuenta con diez vitalidades que son sus pilares dentro el quehacer educativo a continuación las detallare.

5.1.3.2.1 Vitalidad Psico-Afectivos: El amor y la alegría: se trata de respetar y cultivar los procesos psicológicos, emocionales y afectivos de cada persona de modo que pueda crecer armónicamente y desarrollar las competencias necesarias para que logre ejercer su afectividad, sexualidad y libertad de un modo maduro y responsable.

Buscamos competencias que nos lleven a desarrollar su identidad personal, familiar y social, que le ayuden a conocerse y emprender el camino de su propia realización con los demás.

5.1.3.2.2 Vitalidad de la libertad y la espiritualidad: asumimos la espiritualidad como un vivir según el espíritu, que parte de una experiencia profunda de Dios. Para nosotros la espiritualidad es la respuesta a la fe en un Dios que se nos ha revelado en Jesús y nos invita a seguirle como medio de alcanzar la plenitud humana. Jesús vino a enseñarnos una forma de ser plenamente hombres y mujeres.

Exige desarrollar las competencias necesarias para entender y vivir la fe en Dios como camino de crecimiento espiritual, personal y comunitario.

5.1.3.2.3 Vitalidad corporal: de la salud, la valoración y respeto del cuerpo. Necesitamos una educación que aspire al ideal clásico de mente sana en cuerpo sano. Se trata de valorar, respetar y cuidar el cuerpo. Una buena salud corporal, el sentirse a gusto con el propio cuerpo, es un elemento esencial para la adecuada maduración de la afectividad, de la inteligencia, de la creatividad, y el logro de una buena salud mental.

5.1.3.2.4 Vitalidad intelectual: de la pregunta y la investigación. La formación de la dimensión intelectual supone garantizar las competencias de la alfabetización primaria en las esferas lingüísticas, históricas, científicas y artísticas. Competencias para ser un lector cada vez más autónomo e independiente de todo tipo de textos y del contexto y un escritor personal y creativo.

La inteligencia supone capacidad de comprenderse, de comprender a los demás y comprender al mundo, para así poder contribuir a su permanente mejora y humanización.

5.1.3.2.5 Vitalidad socio-política: del diálogo y la participación. Se trata de llegar a ser genuino ciudadano, preocupado y comprometido con el bien común, con lo público. Rescatar el sentido original de lo político como servicio a las causas comunes. La formación sociopolítica implica desarrollar las competencias necesarias para la convivencia y el ejercicio de una ciudadanía activa y responsable.

Se requiere de una pedagogía del diálogo y la participación, el ser humano se hace persona en diálogo con su mundo y con los otros. El diálogo implica búsqueda permanente, creación colectiva.

5.1.3.2.6 Vitalidad productiva: del trabajo y el desarrollo sustentable. La formación de la dimensión productiva debe desarrollar las competencias del saber hacer, competencias propositivas y polivalentes, para encontrar soluciones a situaciones problemáticas, para comprender distintos sistemas organizacionales, saberse adaptar a los cambios y aprender permanentemente de lo que se hace.

Darle un uso productivo a los recursos, al tiempo, al espacio, a los talentos y habilidades. Trabajar en equipo para entender y disfrutar la ciencia y la tecnología. Permitirle a la persona las oportunidades de tener una vida digna con la práctica laboral de una actividad productiva, aprovechando lo que el medio donde vive le ofrece, con conciencia ecológica.

5.1.3.2.7 Vitalidad estética: de la expresión y la creatividad. Se trata de la formación del gusto, del buen gusto, de modo que la persona desarrolle las competencias necesarias para percibir, disfrutar y producir lo bello, lo original, que nace del libre juego de la sensibilidad, imaginación, fantasía e intuición. Competencias también para combatir los efectos negativos de un sistema cultural dominado por los medios de comunicación de masas que promueven el aislamiento, la soledad y la pasividad, masifican los gustos y promueven la superficialidad, la sensiblería y la pasividad, la banalidad como valores estéticos.

5.1.3.2.8 Vitalidad cultural: de la inculturación, la interculturalidad y la multiculturalidad. Todos nacemos y aprendemos en una determinada matriz cultural. Todos pertenecemos a algún grupo cultural que marca lo que somos y hacemos, lo que pensamos y creemos. Todos tenemos cultura, en consecuencia, no hay personas incultas; todos somos parte de una determinada civilización, por ello, no hay incivilizados, ni hay culturas superiores a otras. Esta formación debe desarrollar las competencias que posibiliten a los educandos conocer, aceptar y valorar sus raíces, su mundo cultural, sus orígenes, su historia, su familia, su comunidad, su región, su país.

5.1.3.2.9 Vitalidad ética: de los valores. La pedagogía de los valores exige que cada educador entienda y asuma que no es un mero docente de un determinado programa o materia, sino que fundamentalmente es un maestro de humanidad, formador de personas.

5.1.3.2.10 Vitalidad histórica: de la identidad y la esperanza. Los seres humanos somos sujetos históricos, tenemos capacidad de hacernos, construirnos, y debe hacer y rehacer permanentemente la sociedad. Vivir es hacerse, construirse, soñarse, inventarse, llegar a desarrollar todas las potencialidades. Sin embargo, hoy muy pocos se plantean seriamente hacer el camino de su vida y caminarlo con radicalidad. Piensan que vivir es seguir rutinariamente los caminos que marcan las modas, las propagandas, el mercado, las costumbres, los dirigentes.

Encontramos las siguientes metas y políticas.

- Capacitación permanente del personal docente-administrativo y de servicio.
- Adecuación de la infraestructura física.
- Egreso de estudiantes con sólida formación integral y de promoción social.
- Optimizar el uso de recurso, entre las políticas tenemos:
- Mística y entusiasmo de su personal y de sus voluntarios.
- Estructura institucional que permite acompañar a los educadores en su formación continua, como el recurso fundamental para la calidad de la educación.

- El mejoramiento de la calidad y calidez de la educación.
- Considerar la elaboración, gestión y ejecución de proyectos educativos alternativos, un deber, tanto de los docentes como de los directivos de la institución.
- Tener como ejes principales, la libertad, la democracia y la fe en el campo de los de la ética (valores).

5.1.3.3 Objetivos de la educación básica para el desarrollo de la gestión y el liderazgo

La educación básica ecuatoriana se compromete a ofrecer las condiciones más apropiadas para que los jóvenes, al finalizar este nivel de educación, logren el siguiente perfil:

- 1) Conciencia clara y profunda del ser ecuatoriano, en el marco del reconocimiento de la diversidad cultural, étnica, geográfica y de género del país.
- 2) Conscientes de sus derechos y deberes en relación a sí mismos, a la familia, a la comunidad y a la nación.
- 3) Alto desarrollo de su inteligencia, a nivel del pensamiento creativo, práctico y teórico.
- 4) Capaces de comunicarse con mensajes corporales, estéticos, orales, escritos y otros. Con habilidades para procesar los diferentes tipos de mensajes en su entorno.
- 5) Con capacidad de aprender, con personalidad autónoma y solidaria con su entorno social y natural, con ideas positivas de sí mismos.
- 6) Con actitudes positivas frente al trabajo y al uso del tiempo libre.

Es de vital importancia ubicar en este espacio los objetivos de la educación básica que el gobierno ha propuesto ya que nos permite tomarlo como base para realizar la gestión educativa además porque está acorde con la investigación porque establece parámetros de respeto, responsabilidad, solidaridad, autoestima y otros valores que podamos encontrar durante esta investigación no solo en los estudiante sino en todo el conglomerados que está inmerso en esta comunidad educativa.

5.1.4 Plan operativo anual (POA).

Si cuenta con una POA bien determinado y programado, pero este es una planificación amplia para ejecutarse en el año lectivo siguiente, el mismo que busca que sus participantes logren lo propuesto en esta planificación, buscando fortalecer la gestión y valores de la institución.

5.1.5 El Proyecto Educativo Institucional (PEI).

El PEI es el documento singular, propio y específico de cada institución. Permite establecer prioridades, de acuerdo a los objetivos planteados, orienta la organización del establecimiento y con ello desarrollar una óptima gestión institucional. Como se concibe todo propósito, el proyecto educativo institucional se anticipa a la acción, formula a modo de propuesta un conjunto de principios y criterios validados sobre la base de la experiencia y la reflexión.

Este esfuerzo requiere de dos elementos esenciales: el apoyo y trabajo mancomunado de todos los que integramos esta institución para hacer vivo día a día el mensaje del Padre José María Vélaz y la necesidad de seguir accionando y mejorando este documento, que es una herramienta que nos permitirá seguir haciendo de esta institución un espacio que forme permanentemente niños, niñas y jóvenes de ideales formadores de un mundo cada vez más competitivo y humano.

En consecuencia, nuestro Proyecto Educativo, está orientado hacia una sociedad rápidamente cambiante y en movimiento, en la que el estudiante desarrolle su sentido de pertenencia en medio de un mundo globalizado, y encuentre el verdadero sentido de su existencia.

La elaboración de nuestro Proyecto Educativo Institucional (PEI) ha sido el fruto de un trabajo que partió con la conformación de un equipo de gestión donde participaron todos los estamentos del centro educativo, Profesores, alumnos, Padres, Madres, Apoderados y personal administrativo

Para conseguir este propósito, se trabajó en base a talleres, unos por separado, otros en conjunto .Se utilizaron diferentes metodologías tales como: lluvia de ideas, diagnóstico a través de un FODA, trabajos grupales, plenarios, grupos de discusión y animación etc.

En el centro educativo “OSWALDO ÁLVAREZ BARBA” FE Y ALEGRÍA N°2, hemos detectado múltiples carencias en lo organizacional, administrativo, pedagógico, convivencial y en las relaciones con la comunidad adyacente, lo que no nos permite proyectarnos como una de las instituciones que pone en alto el perfil de educación que propone e imparte.

Conscientes que toda actividad humana para que sea exitosa, debe tener un propósito, trazarse fines, reunir recursos, gestionar acciones, controlar procedimientos, rectificar rumbos, organizar y hacer coherente todos estos pasos para delinear un “proyecto” que sea un planteamiento claro hacia el futuro; que proponga estrategias didácticas para que sea pedagógica y produzca acciones educativas; que posea identidad, potenciando su sentido de pertenencia y pertinencia organizacional e institucional.

Para ello hemos elaborado nuestro Proyecto Educativo Institucional (PEI) considerado para cinco años de vigencia ejecutará a partir del presente año lectivo 2009, como queda estipulado en el Plan Operativo Anual (POA), garantizando primero la formación integral de sus Docentes, su desempeño y méritos y en segundo lugar el nivel de exigencia hacia el sector estudiantil quienes se merecen alcances de exigencia y excelencia en los procesos de aprendizaje, sin dejar de lado la interrelación con la comunidad a la que se pertenece.

El crear un clima que conduzca al desarrollo personal y conlleven a las innovaciones educativas es parte de nuestro compromiso, donde lo importante no es enseñar, sino, facilitar el aprendizaje significativo , solo de esta manera podremos producir seres humanos creativos, abiertos a todas las experiencia y sobretodo capaces y constantes en el proceso de cambio.

5.1.6 Reglamento interno y otras regulaciones:

Cuentas con unas cuantas reglas internas dentro de la institución y las otras normas establecidas vienen de la regional Manabí- Esmeraldas.

5.2 La estructura organizativa de la unidad educativa.

5.2.1 Misión del centro Oswaldo Álvarez barba

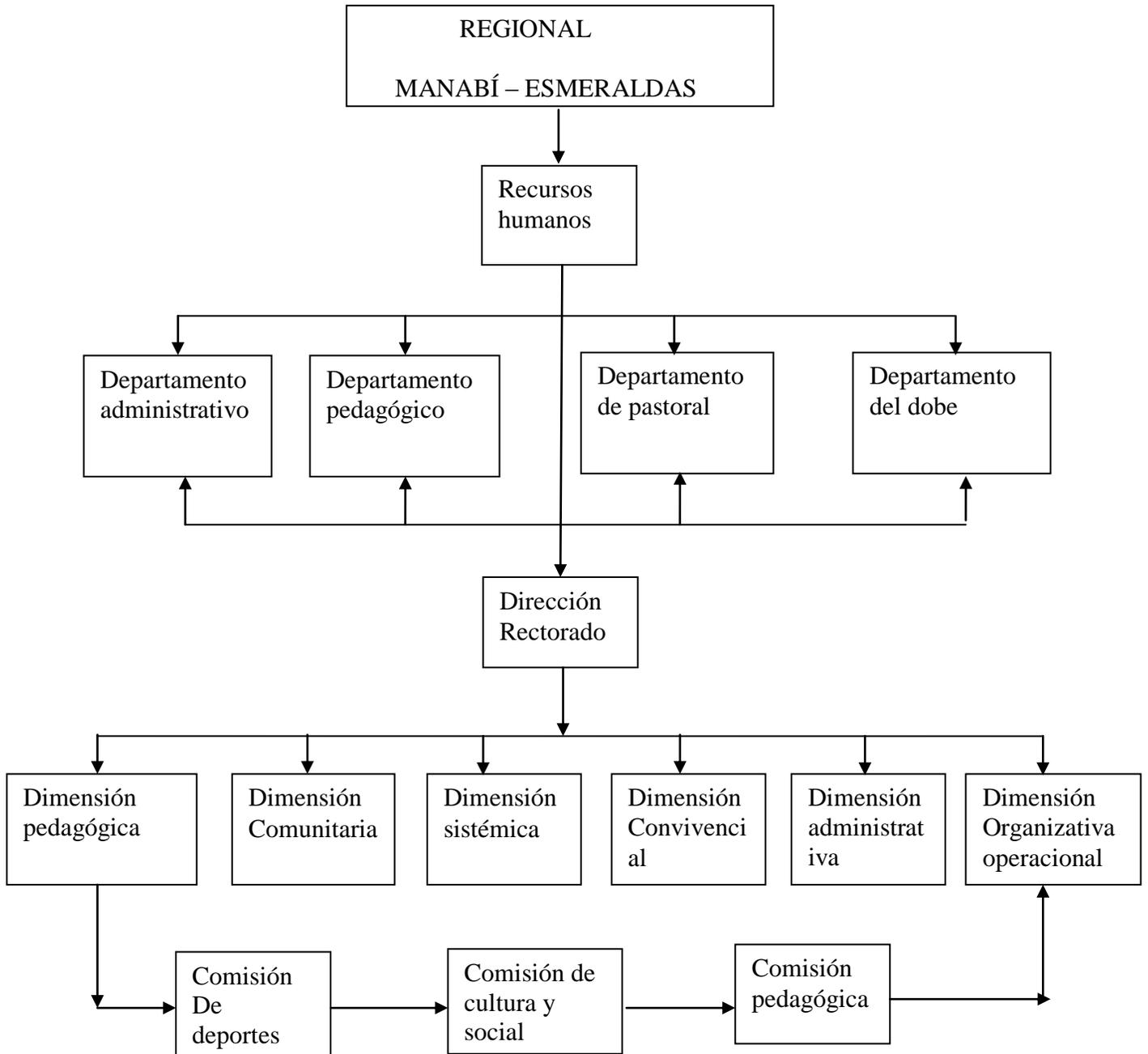
El centro educativo OSWALDO ÁLVAREZ BARBA FE Y ALEGRIA N° 2 tiene como misión construir y desarrollar un modelo de educación participativo y de calidad, acorde a los lineamientos de la pedagogía actual, sustentado por un proceso científico, humanístico y tecnológico con énfasis en los valores cristianos y alto desarrollo de la espiritualidad que les permita una mejor relación directa con quienes le rodean y consigo mismo abiertos a las culturas universales gestionar el apoyo de la Dirección Regional y Nacional de una manera continua, implicando los diferentes departamentos con los que cuenta.

La visión de fe y Alegría es formar niños/as jóvenes con una educación integral capaz de servir a la sociedad llegando con esta educación a los más necesitados fomentando los valores morales, espirituales creando estudiantes auténticos, teniendo fe en nuestro padre DIOS, esto permitirá para que esta investigación tenga una buena base para iniciar y terminar el proyecto con los objetivos alcanzados en su totalidad.

5.2.2 Visión del centro Oswaldo Álvarez Barba.

El centro educativo OSWALDO ÁLVAREZ BARBA FE Y ALEGRIA N° 2 en los próximos años, seguirá siendo un movimiento de formación integral y promoción social, que ofrece una educación de calidad, proyectándose a alcanzar una educación básica y bachillerato cimentado en la fe cristiana liberadora, sirviendo a los niños, niñas y jóvenes de clase populares, implicando e identificando a la comunidad con nuestros principios de institución abierta a la comunicación, encaminada a satisfacer las demandas educativas

5.2.3 Organigrama.



5.2.4 Funciones por áreas y departamentos

La Escuela: “Oswaldo Álvarez Barba” cuenta con los siguientes departamentos:

5.2.4.1 Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE)

Este departamento es encargado de asesorar e impulsar y dinamizar la orientación educativa. Se atiende a niños y niñas que presentan diversos problemas ya sea de: Bajo rendimiento escolar, problemas de disciplina, maltrato físico. Es atendido por una profesional (psicólogo clínico), además cuenta con la ayuda de un maestro orientador en caso que el profesional no se encuentre él pueda dar la ayuda a quien la necesite, los maestros encargados de sus estudiante trabajan con los estudiantes, cuando ellos/as ya no tiene recursos para seguir ayudándolos los remiten al profesor orientador y si es un caso crítico es remitido a otras instancias para que sea tratado por un profesional.

5.2.4.2 Departamento Médico

Este departamento se encarga de dar atención en la salud a los niños y niñas de la institución así como a la comunidad, a los niños y niñas de la institución no se cobra nada y para los miembros de la comunidad de igual manera, también en emergencia el doctor va hasta las casas de los pacientes, en este caso que sean estudiantes de la institución. Se cuenta con un médico que atiende los días martes y jueves de 7:30 a 8:15 de la mañana.

5.2.4.3 Comisiones: Los maestros son los encargados de formar las comisiones en cada periodo educativo cambiándolo anualmente ya que así se le permite trabajar y conocer mejor su potencial que tiene al desempeñar un rol diferente.

5.2.4.4 Comisión Pastoral: Trabaja con mini proyectos como: Cultura de paz los primeros años de básica hasta cuarto, salud, formación ciudadana, ecología, desarrollo del pensamiento los de quinto hasta séptimo de educación básica. La frecuencia con que se los trabaja es una hora clase por semana, ya que el maestro planifica ese horario con todos los compañeros docentes de aula para que cada uno lleve una

secuencia programa por este departamento. Se encarga también de los programas religiosos de la institución por lo menos una misa al mes ya que la institución cuenta con su propia capilla. En épocas navideñas y en alguna otra fecha se hacen campañas para recoger víveres y entregar canastas a personas necesitadas.

5.2.4.5 Comisión Pedagógica: Se encarga de asesorar a los profesores en cuanto a lo que se refiere a planificación, también a gestionar seminarios en las diferentes áreas de estudio para el mejoramiento de la calidad educativa, que es lo que se encamina el perfil de fe y alegría.

5.2.4.6 Comisión Social y cultural: Organiza programas como: día del padre, día de la madre, día del niño, navidad y se encarga también de homenajear a los/as compañeros/as que cumplen años.

En lo cultural: Encargadas de los eventos culturales que se realizan dentro y fuera de la institución, así como de organizar las carteleras y la designación de compañeros para hacer una charla de algunas de las fechas cívicas en el minuto cívico.

5.2.4.7 Comisión Deportiva: Organiza los eventos deportivos internos de la institución así como la participación de los niños o niñas en algún evento realizado fuera de la misma.

5.3 El clima escolar y convivencia con los valores

5.3.1. Dimensión comunitaria y valores

La dimensión convivencial permite crear espacios con la comunidad a través de actividades educativas para la integración de la misma con el centro y viceversa. Fomentando los valores con la comunidad en general para tener una mejor relación entre personas, ya que hace falta una mayor integración por parte de los padres de familia a la comunidad educativa.

5.3.2 Dimensión convivencial y valores.

La dimensión convivencial determina a que los miembros de la comunidad educativa logren una participación continua en las actividades que se desarrollan dentro del centro, motivando siempre a la utilización de los valores para convivir mejor con su semejante.

5.3.3 Dimensión sistémica y valores.

En esta dimensión se trata de mejorar la relación social entre estamentos internos y con otras instituciones afines al centro educativo “Oswaldo Álvarez Barba” y el tener en sus manos los valores aprendidos dentro de la institución admite una mayor relación con las demás instituciones aledañas a la nuestra, fortaleciendo los lazos de amistad y cordialidad.

5.3.4 Dimensión pedagógica y valores.

Es la encargada de desarrollar el pensamiento lógico, crítico y creativo, afianzando la práctica de valores, morales, espirituales que unido al mejoramiento de las condiciones pedagógicas nos lleven a alcanzar una educación integral de calidad y calidez humana.

5.3.5 Dimensión administrativa - financiera y valores.

Fomenta la gestión continua y la responsabilidad administrativa – financiera de todos los estamentos que están inmerso en la institución educativa. Así como también el de fortalecer las relaciones humanas con los que forman parte de este pentágono educativo.

5.3.6 Dimensión organizativa operacional y valores.

Es la encargada de optimizar los recursos humanos, materiales y financieros con equidad, para brindar un mejor servicio a la comunidad educativa. Además permite que la equidad sea un factor clave sin discriminación, dando la oportunidad de ser mejor cada día.

5.3.7 Características de la comunidad educativa

Para hacer realidad nuestro modelo pedagógico y vivir nuestro estilo educativo la comunidad educativa OSWALDO ALVAREZ BARBA de Manta, aspira y trabaja por ser:

- 1.- Una comunidad educativa centrada en Jesucristo.
- 2.- Una comunidad educativa comprometida profundamente en la formación integral de todas las personas que la integran.
- 3.- Una comunidad educativa que busca organizada y participativamente la calidad integral y la excelencia humana.
- 4.- Una comunidad educativa que reconoce sus raíces históricas y se preocupa activamente por las necesidades de su comunidad.

5.4 ANÁLISIS FODA.

Para hacer este análisis del FODA lo realizaré por partes ya que la institución cuenta con varias dimensiones

5.4.1 Fortaleza y debilidades.

5.4.1.1 Dimensión Pedagógica.

Nudos de gestión: La falta de condiciones pedagógicas para alcanzar la excelencia educativa de los estudiantes de " fe y alegría " del centro educativo "Oswaldo Álvarez barba".

Factores internos controlables	Factores internos controlables
<p>Fortaleza (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal docente con años de experiencia en la labor educativa. • Capacitación permanente de los maestros (as). • Sala de cómputo funcional. • Excelentes vínculos interpersonales entre docentes, personal administrativo y de servicio. • Directora trabajadora, responsable y con liderazgo. 	<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doca aplicación de ejes transversales referente al afianzamiento de los valores. • Excesiva cantidad de estudiantes en las aulas. • Mobiliario inadecuado • Indisciplina escolar en las aulas. • Exceso de deberes y tareas extra clase. • Carencia de materiales didácticos actualizados.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Dentro de la institución hay mucha fortaleza que permiten el normal desenvolvimiento de la institución hacia la comunidad, pero sus debilidades pueden ser controlables y tratar de hacer de estas debilidades las fortaleza que le falta a la institución para que continúe en un ciento por ciento en efectividad y buscando la calidad educativa.

5.4.1.2 Dimensión: Financiera Administrativa

Nudos de gestión: el incumplimiento del pago puntual de pensiones y demás obligaciones económicas en la institución.

Factores internos controlables.	Factores internos controlables.
<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal administrativo suficiente. • Apertura de las autoridades. • Organización de cursos de capacitación. • Buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa. • Dinamismo y compromiso del comité central de padres de familia. • Compromiso de autoridades, docentes, estudiantes para con la institución. 	<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escaso ingreso económico para cubrir necesidades básicas. • Postergación de pagos al personal. • Suspensión de actividades por falta de ingresos económicos. • Presupuesto limitado por el mínimo recurso que ingresa a la institución.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Esta dimensión presenta sus fortalezas muy vigorosas en cuanto a su administración ya que es el pilar de la institución, sin embargo presenta también debilidades, para ello se podrían buscar alternativas de solución que vayan en beneficio de la institución y se la podría tratar de realizar en un corto plazo o mediano plazo, como es el nuevo año lectivo para poder mejorar estas debilidades que en los actuales momentos se encuentran de manera interna en la escuela.

5.4.1.3 Dimensión Comunitaria

Nudos de gestión: la delincuencia afecta a la seguridad de nuestra comunidad educativa.

Factores internos controlables.	Factores internos controlables.
<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Departamento de orientación y bienestar estudiantil. (dobe) • Proyecto educativo institucional (PEI) • Directivos • Maestros- maestras • Conserje • Comunicación institucional. • Guardián 	<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes con problemas familiares. • Padres de familia con problemas de vicio. • Padres de familia desempleados. • Familias disfuncionales. • Emigración de padres de familia

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Esta dimensión cuenta con una profunda y amplia ayuda de todos los departamentos que tiene la institución siendo una fortaleza aceptable, pero en cuanto a sus debilidades hay que trabajar mucho con los padres de familia y por ende con los estudiantes ya que sus familias no están bien estructuradas en un porcentaje no muy amplio pero que requiere de ayuda inmediata.

Otra de las falencias que se descubrió en esta dimensión es como o de qué manera tratar de tomar las decisiones correctas que permitan la ayuda a padres y estudiantes en cuanto a los diferentes vicios y de pandillas que se encuentran alrededor de la institución educativa.

5.4.1.4 Dimensión Sistémica

Nudos de gestión: falta de comunicación de las actividades entre profesores-alumnos.
Falta de integración de los padres de familia a las diferentes actividades que realiza la institución.

Factores internos controlables.	Factores internos controlables
<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelente relación entre profesores y directora • Puntualidad y regularidad en la asistencia de los docentes. • Buena relación con otras instituciones educativas municipales y particulares. • Capacitación del docente. 	<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poca integración de los alumnos con los otros centros e fe y alegría. • Trabajos acumulados por parte de los directivos • Escasa participación de padres de familia.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Esta dimensión nos permite ver claramente que hay una buena relaciona con las otras instituciones cercanas y que prestan ayuda a fe y alegría, la falta de una mayor integración entre los estudiantes de fe y alegría ya que en Manta encontramos tres establecimientos y su relación de compartir social, y cultural es muy poca ya que en lo deportivo si se lo hace más seguido, también hay mucho trabajo por parte de los directivos que lo dejan unir y eso permite un malestar entre los maestro/as de la institución.

5.4.1.5 Dimensión Organizativa Operacional

Nudos de gestión: el centro no cuenta con el honorable consejo directivo. Desinformación y poco interés por conocer el funcionamiento del centro.

Factores internos controlables.	Factores internos controlables
<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en trámites de educación de los directivos del centro. • Confianza de los padres de familia hacia los docentes. • Coordinación de directora y secretaria. 	<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta delegación de funciones. • Asistencia irregular y falta de puntualidad de los padres de familia a las reuniones.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

No hay nada que decir en cuanto a sus fortalezas pero a pesar de estar bien en muchos aspectos sin embargo hay carencia de ciertas funciones así como la carencia y participación de los padres de familia

5.4.1.6 Dimensión Convivencial

Nudos de gestión: conducta inapropiada de los alumnos en el centro educativo.

Factores internos controlables.	Factores internos controlables
<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes participativos • Potencial cognitivo óptimo • Salud adecuada • Creativos • Padres de familia colaboradores • Participativos • Aceptable nivel cultural 	<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes desordenados • Irresponsables • Irrespetuosos poco interés por crear espacios de afecto.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Sus estudiantes son muy participativos y gozan de buena salud hay un mínimo porcentaje que tienen problema de salud, los padres de familia tratan de ser parte de la

institución y gozan de buenas relaciones convivenciales en cuanto a sus debilidades los estudiantes tienen que mejorar en muchos aspectos especialmente en la utilización y demostración de los valores sean estos de respeto servicialidad honradez y también deben de ser más sociables y expresarse ante el público ,esto se lo evidenció en el transcurso de la investigación y realización del proyecto.

5.4.2 Oportunidades y amenazas.

5.4.2.1 Dimensión Pedagógica.

Factores externos no controlables	Factores externos no controlables
<p>Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seminarios de actualización organizados por la oficina nacional. • Padres de familia que confían en nuestras capacidades pedagógicas. • Reconocimiento a nuestro desempeño en el ámbito de la educación por la comunidad mantense. • Profesionalización de los educados con el apoyo de la UTPL (universidad técnica particular de Loja) • Y la fundación CRISFE. 	<p>Amenaza (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poco acompañamiento en las tareas escolares. • Ausencia de apoyo por parte del gobierno central para la renovación de mobiliario y de infraestructura adecuada a las necesidades pedagógicas actuales. • Realidad social imperante deficiente control en el uso de aparatos tecnológicos electrónicos. • (Video, juegos, nintendos, celulares internet, etc.).

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Tiene muchas oportunidades que día a día van mejorando la institución, al hablar de las amenazas son variadas ya que el gobierno no presta la ayuda requerida por parte de la institución y la revolución cibernética afecta mucho a los estudiantes por la falta y el seguimiento de los padres/as al utilizar estas herramientas del milenio.

5.4.2.2 Dimensión: Financiera Administrativa

Factores externos no controlables.	Factores externos no controlables
Oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> • Coordinación regional. • Padres de familia relacionados con gobiernos locales. • Creación de nuevas fuentes de trabajo en las fábricas de la localidad. • Fomento de microempresas. • Cobro de los fondos de reserva. • Ascensos laborables. 	Amenazas (-) <ul style="list-style-type: none"> • Realidad social y económica del país. • Desorganización e irresponsabilidad familiar frente a sus obligaciones económicas. • Carencia de cultura de planificación y ahorro.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Encontramos varias oportunidades para los maestros y personal que labora en la institución de parte de la coordinación regional en las amenazas falta mayor preparación a los padres de familia ya que se evidencia una carencia en cuanto a la administración económica ya que en ocasiones no se ponen al día con las pensiones.

5.4.2.3 Dimensión Comunitaria.

Factores externos no controlables.	Factores externos no controlables
Oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> • Policía nacional • Industrias ales. • Fe y alegría nacional 	Amenazas (-) <ul style="list-style-type: none"> • Pandillas. • Bandas. • Venta y consumo de drogas. • Presencia de cachineros.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

La institución cuenta con los servicio de la policía ya que se encuentra cerca del establecimiento y son padres de familia algunos de igual manera las oficinas de la regional Manabí-Esmeraldas está a los lados, pero las amenazas son varias especialmente la delincuencia ya que en la parte de atrás de la institución es considerada zona roja así como las venta de productos a la hora de salida de los estudiantes, sin embargo se trata de hacer lo humana, ente posible para que estas

personas que venden los productos fuera del establecimientos tengan y cuenten con las normas de higiene establecidas por el ministerio de salud pública.

5.4.2.4 Dimensión Sistémica

Factores externos no controlables.	Factores externos no controlables
<p>Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuartel del GIR. • Predisposición de trabajo del maestro. • Proyecto federativo • Confedec. • MEC • Industrias ales. • Fe y Alegría nacional 	<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hogares desorganizados.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Las instrucciones que ayudan a la escuela son múltiples permitiéndole muchas oportunidades, en esta dimensión la única amenaza y tal vez la más fuerte es la desintegración de la familia muchos hogares con conflictos y otros separados siendo una de las amenazas para que los estudiantes presente bajo rendimiento académico.

5.4.2.5 Dimensión Organizativa Operacional

Factores externos no controlables.	Factores externos no controlables
<p>Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Dirección provincial de educación • Reglamento de educación 	<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditorias gubernamentales. • Trabajo con doble jornada de padres de familia.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Al hablar de organización operacional si cuenta con algunas ventajas para la realización y ejecución de la misma pero las amenazas siempre están cerca pero las misma que van a permitir salir de las dificultades al establecimiento educativo.

5.4.2.6 Dimensión Convivencial

Factores externos no controlables.	Factores externos no controlables
<p>Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Padres colaboradores • Psicólogo • Departamento de pastoral • Disponibilidad de los profesores en los horarios adecuados. • Apoyo del comité central de padres de familia. • Espacios socio-culturales del centro. • vacaciones • Medios de comunicación tics. • Apoyo del DOBE. 	<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hogares desintegrados • Poco control y organización en el hogar Poca confianza entre algunos padres e hijos • Crisis económica • Horarios rígidos en los trabajos • Ausentismo de padres en el hogar por factores exógenos

Las oportunidades de esta dimensión son bien estructuradas y cada maestro así como estudiante y padres/madres de familia tiene la oportunidad de utilizarlas, las amenazas se reflejan de igual manera que la anterior dimensión familias desintegradas. Esto nos da a entender que la institución debe buscar estrategias para que sus estudiantes respondan satisfactoriamente en la educación integral que Fe y Alegría propone.

Luego de analizar cada uno de las dimensiones en base a su FODA la institución en general, como tiene muchas fortalezas y oportunidades que le brindan los gestores educativos y las empresas cercanas, también cuenta con grandes amenazas especialmente la delincuencia cercana al establecimiento como la desintegración de la familia.

Este proyecto tiene la finalidad de presentar y proponer la gestión, liderazgo y valores en la administración de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” fe y Alegría N^a 2 de la ciudad de Manta Parroquia Tarqui en el periodo lectivo 2011 – 2012.

5.4.3 Matriz FODA

Escuela “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2.

Factores internos controlables	Factores internos controlables
<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal docente con años de experiencia en la labor educativa. • Capacitación permanente de los maestros (as). • Sala de cómputo funcional. • Excelentes vínculos interpersonales entre docentes, personal administrativo y de servicio. • Directora trabajadora, responsable y con liderazgo. 	<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poca aplicación de ejes transversales referente al afianzamiento de los valores. • Excesiva cantidad de estudiantes en las aulas. • Mobiliario inadecuado • Indisciplina escolar en las aulas. • Exceso de deberes y tareas extra clase. • Carencia de materiales didácticos actualizados. • Familias disfuncionales. • Emigración de padres de familia • Escasa participación de padres de familia.
Factores externos no controlables	Factores externos no controlables
<p>Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seminarios de actualización- • Padres de familia que confían en nuestras capacidades pedagógicas. • Profesionalización de los docentes con el apoyo de la UTPL, y la fundación Crisfe. • Policía nacional • Industrias ales. • Fe y Alegría nacional • MEC • Fe y Alegría nacional • Supervisión • Dirección provincial de educación • Reglamento de educación • Apoyo del DOBE 	<p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> • (-)Poco acompañamiento en las tareas escolares. • Pandillas. • Bandas. • Venta y consumo de drogas. • Presencia de cachineros. • Hogares desorganizados (Desintegrados) • Horarios rígidos en los trabajos

Fuente de Información, Secretaría de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

En este análisis FODA de la institución se puede apreciar que sus fortalezas y oportunidades son muy amplias y de ayuda inmediata, cuenta con un sinnúmero de empresas e instituciones que apoyan la labor educativa de la escuela sin embargo podemos apreciar que sus debilidades y amenazas también perjudican no solo a la institución sino a toda la comunidad que forma parte de la escuela es así que se encuentra acechada por personas no grata, hay muchos delincuentes alrededor del establecimiento educativo.

Una de las debilidades es la carencia de los valores dentro del quehacer educativo y que a pesar de que los docentes tratan de hacer su mejor esfuerzo para que los estudiantes traten de ponerlo en práctica sin embargo día a día se está luchando por que todo el pentágono educativo haga conciencia de la gran importancia que tienen los valores ético, morales dentro de la educación.

Una de las amenazas que se pudo apreciar es que las familias de los estudiantes están en crisis, los hogares están desorganizados, familia que emigran a otro país por tratar de darle lo mejor a los hijos y por ende ellos/as bajan su rendimiento académico por la falta de sus padre mientras que otros hogares están separados y los únicos que son afectados en todo esta problemática son los estudiantes de esta prestigiosa institución en la que se educan niños/as, jóvenes de la ciudad de Manta.

5.5 Resultados.

5.5.1 Historia de la unidad educativa “Oswaldo Álvarez Barba”fe y Alegría N°2 Tarqui-Manta

A finales de la década de los sesenta, Manta era un pequeño puerto de calles polvorientas y de expectantes posibilidades industriales.

La pesca constituye su mayor recurso y la actividad turística iniciaba una ambiciosa proyección.

El horizonte geográfico de la localidad era escaso y la periferia baldía dejaba ver escasas viviendas. El asentamiento de industrias en sectores periféricos, motivó el crecimiento poblacional paulatino, acarreó múltiples necesidades vivenciales, una de estas necesidades fue la educativa.

Los niños carecían de un plantel escolar cercano, por lo que los obreros de Industrias ALES se organizaron para conseguir la instauración de una escuela. Una vez planteada esta problemática, los directivos de Industrias ALES donaron el terreno para este objetivo y como existía la coyuntura de la presencia de FE Y ALEGRIA en el Ecuador y sus ideales de educación popular, coincidían con la aspiración obrera.

La donación del terreno, se cristalizó mediante documento público, acto que se realizó el 26 de diciembre de 1968 entre Industrias ALES representada por el Sr. Antonio Álvarez Barba Presidente de la Junta General de Accionistas de Industrias ALES, y por la Junta Directiva de FE Y ALEGRIA, el Sr. Carlos Ponce Martínez.

En este documento consta de algunas cláusulas con exactitud en la tercera manifiesta que la escuela llevará el nombre de "OSWALDO ALVAREZ BARBA".

5.5.1.2 Característica de la Escuela

Como característica de la Institución serían las de impartir una enseñanza primaria mixta y confesional.

Es importante destacar que Industrias ALES, además de donar el terreno, se comprometió a entregar la cantidad de S/ 600.000 (Seiscientos mil sucres), para la construcción de la Escuela y Casa de la Comunidad Religiosa (Congregación Sagrados Corazones).

En la cláusula quinta de la presente escritura se especifica que es obligación irrevocable del donatario, conceder 30 becas anuales para que los hijos de los empleados de Industrias ALES puedan recibir educación absolutamente gratuita en este plantel, obligación de carácter permanente y perpetuo.

Como estos postulados de FE Y ALEGRIA llegó al Ecuador en 1964, fundando las primeras escuelas, en las ciudades de Quito, Guayaquil y Riobamba; bajo la inspiración y guía del Padre José María Velas, sacerdote jesuita.

5.5.1.3 Fecha de Creación.

La escuela “FE Y ALEGRIA N° 2 Oswaldo Álvarez Barba de Manta, fue fundada en el año 1970, la cual fue registrada por los Padres Jesuitas y confiada a las Religiosas de la Congregación de los Sagrados Corazones, para que bajo su dirección disciplinaria y pedagógica desarrollen este importante logro educativo de gran trascendencia social.

Se celebró un contrato con la mencionada Congregación que incluía la promoción o adelanto en las áreas de:

Desarrollo Comunal, Educativa, Económico, Social, Esparcimiento y Salud; en este contrato se estipuló que se podían matricular alumnos de las aéreas periféricas de recursos económicos bajos y alumnos de padres que colaboren desinteresadamente con la institución, en caso de suscitarse discrepancias en la aplicación de dicho contrato, las partes debían someterse a la resolución de un árbitro y para esto se nombró al Señor Obispo de Portoviejo; todo esto cabe indicar que se llevó a cabo en el año de 1969 y los primeros días del 1970.

En sus inicios este centro contaba con la ayuda y colaboración de la Oficina Central de “Fe y Alegría del Ecuador”, más el ingreso de matrículas que en menor proporción ayudaba al mantenimiento de la escuela.

Mediante oficio, dirigido al Señor Director Provincial de Educación de Manabí, por parte de Sor Gertrudis Aldás R. Directora de la Escuela “Fe y Alegría ° 2”, se pidió el permiso correspondiente para que pueda funcionar como escuela Particular Mixta Religiosa Sección Diurna comprometiéndose a cumplir con las Leyes de Educación vigentes.

5.5.1.4 Acuerdo de Creación.

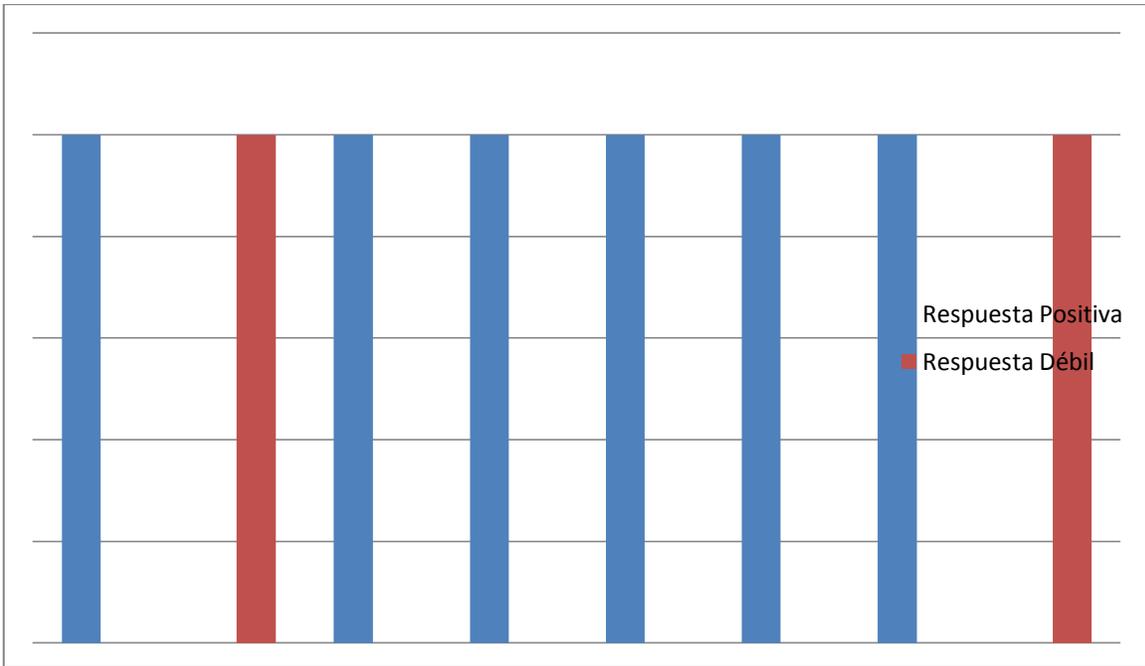
Es así que, mediante oficio N ° 09-DEM, con fecha Portoviejo febrero 17 de 1970 y acuerdo N° 001. La Dirección Provincial de Educación de Manabí, en uso de sus atribuciones legales concede el permiso correspondiente para que pueda funcionar la Escuela “Fe y Alegría N° 2” en la ciudad de Manta.

5.5.2 De la encuesta a directivos

Tabla 6 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTA A DIRECTIVOS.

Nro.	Pregunta	Respuesta Positiva	f	Respuesta Débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	La comunicación es un diálogo la información es solo algo que llega por un canal al emisor sin dar oportunidad de respuestas	1		
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?			No estamos en la construcción del código de convivencia	1
3	¿Cómo está organizado el profesorado de su centro educativo?	Por año básico y por áreas especiales: ingles, dibujo cultura física, computación y música	1		
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	Abierto al diálogo, ser sociable, amistoso, cordial, carismático. Un buen líder es el que toma as ideas de los demás, sumadas a las suyas y las lleva a concretar.	1		
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	El líder que dialoga y comparte sus ideas con los demás este es el líder que prima en toda la institución	1		
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	Autoestima, honradez disciplina.	1		
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	Respeto, disciplina, diálogo, responsabilidad, etc	1		
8	En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?			La injusticia	1

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



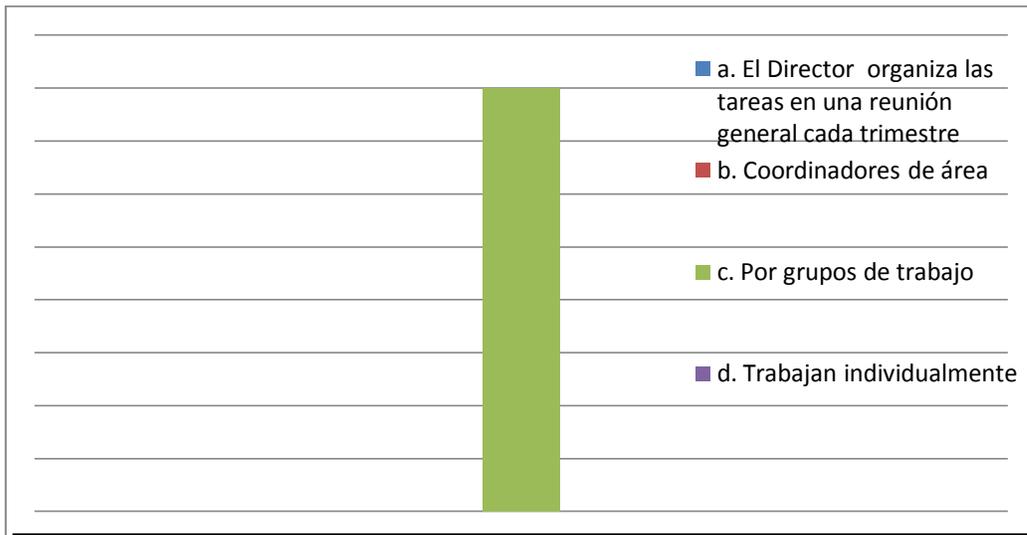
Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

En cuanto a las preguntas al directivo casi todas tienen aspectos positivos, ya que manifiesta la directora que la comunicación con todo el personal docente, discente y administrativo es muy bueno, sugiere ella que el líder debe de ser un apersona abierta al dialogo, carismático y sobre todo muy sociable, manifiesta que trata de que todos los integrantes de la educación pongan en práctica los valores morales, espirituales y éticos, a pesar de tratar de hacer el mayor esfuerzo de impartir los valores falta un manual que rija la convivencia educativa y por eso se está realizando a paso lento este manual. Cree que un antivalor que se da en la institución es la injusticia hacia sus maestros por parte de los directivos.

Tabla 7 FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL CENTRO EDUCATIVO.

Formas de organización	f	%
a. El Director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre		
b. Coordinadores de área		
c. Por grupos de trabajo	4	100%
d. Trabajan individualmente		
e. No contestan		
total	4	100%

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



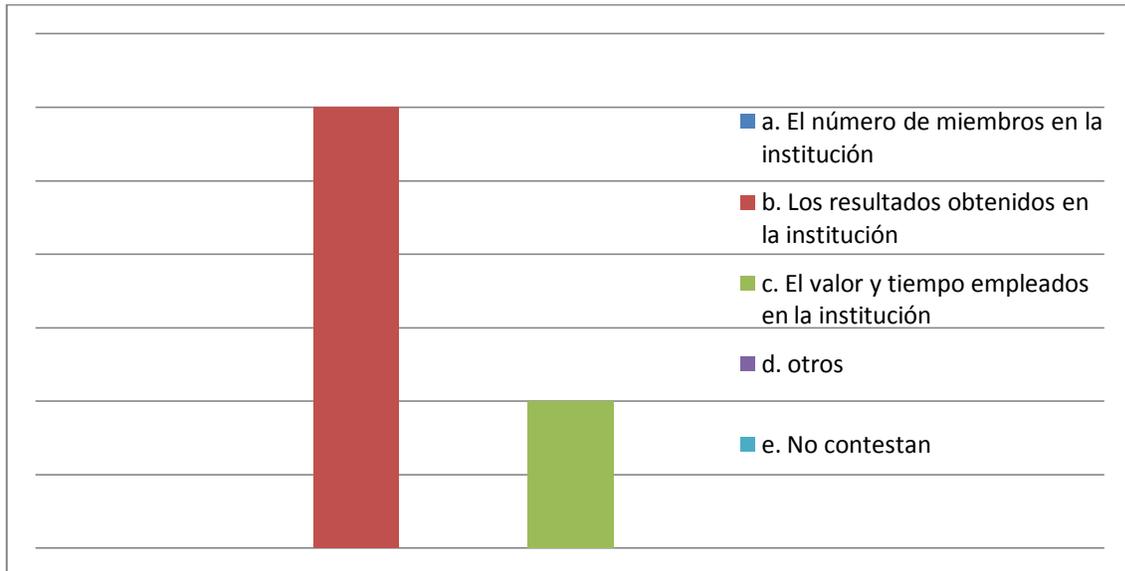
Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Se organiza la institución por equipo de trabajo ya que le da más oportunidad a los compañeros/as profesores para mirar una educación horizontal donde cada uno pueda manifestar sus opiniones, luego encuentran un consenso para tomar la decisión correcta que beneficie a la institución educativa.

Tabla 8 ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN.

Aspectos	f	%
a. El número de miembros en la institución		
b. Los resultados obtenidos en la institución	3	75%
c. El valor y tiempo empleados en la institución	1	25%
d. Otros		
e. No contestan		
total	4	100%

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



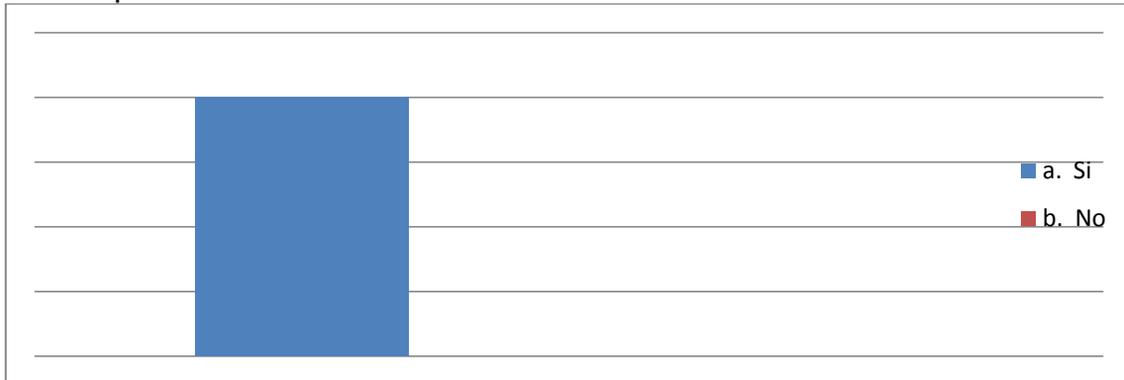
Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Se basan en los resultados que se obtuvieron de alguna actividad lo manifiestan las tres cuarta parte de los encuestados y solo una parte dice que el valor y el tiempo ayudan a medir la organización dentro de una institución. , una tercera parte de la investigación lo demuestra.

Tabla 9
LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE
NORMAS.

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

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
 Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
 Elaborado por: Javier Mero

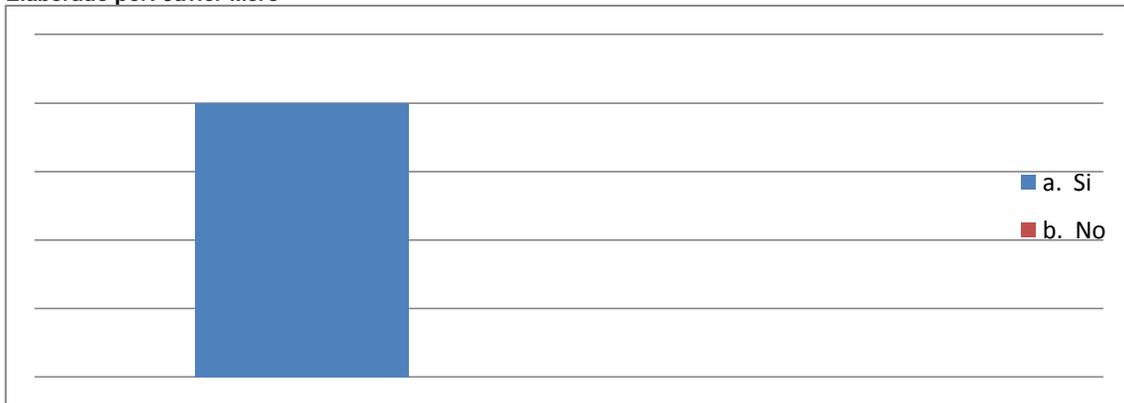
Es fundamental el manual de normas en todas las instituciones ya que gracias a ellas se puede tener una mejor organización interna de la institución la misma que le va a permitir a los educandos y a los docentes a convivir mejor no solo dentro del aula sino también fuera de ella sin embargo la escuela investigada está regida por los parámetros que la regional Manabí-Esmeraldas proporciona para la institución.

De las normas que rijan en el establecimiento permitirán el adelanto o progreso de las misma caso contrario puede también decaer por normas tan duras que no permitan una flexibilidad de cambio en la institución educativa.

Tabla 10
EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES.

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

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Una de la mejor fortaleza que tiene la institución y se lo palpa en este cuadro estadístico es la relación entre sus compañeros en la toma de decisiones, porque cada uno aporta con sus sugerencias para dirigir mejor la institución. se evidenció que cada compañero trata de ayudar al otro sin egoísmo y menos de rivalidad porque todos tienen un objetivo en común dar una educación de calidad y calidez humana lo que busca fe y alegría en todos sus centros educativos.

La calidad y aceptabilidad de las decisiones de un gerente pueden ejercer una influencia considerable sobre su carrera profesional y sobre su satisfacción personal; la prueba del efecto positivo de este reconocimiento abunda en la práctica. (George P. Huber toma de decisiones en la gerencia 2ª ed. México Trillas 1989 reimpr 2007)

Toda decisión es y debe de ser analizada antes de ejecutarla, para ello debe haber un consenso si es que se trabaja en equipo y si se toma la decisión de manera individual debe hacerse pensando en lo mejor para la institución

Tabla 11**DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS.**

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Si	1	25%
b. No	3	75%
TOTAL	4	100%

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

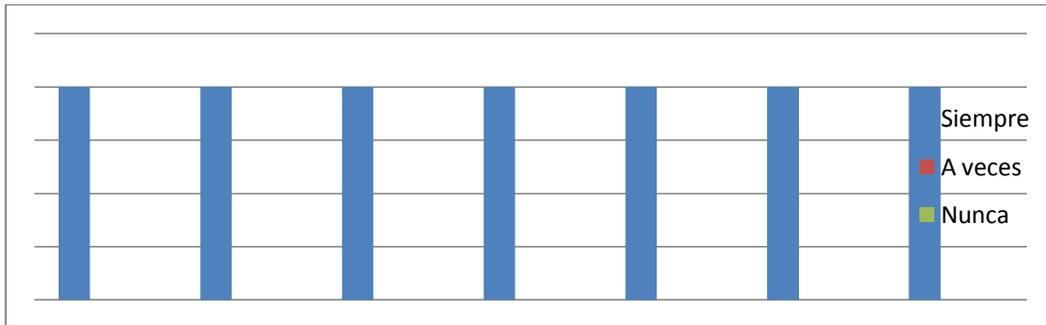
No se delega para tomar decisiones se hace en consenso con todo el profesorado de acuerdo a la dificultad de los casos (equipo directivo, consejo directivo).es más productivo tomar decisiones en equipo ya que se busca un acuerdo en común y de las varias alternativas que van surgiendo de la problemática se tiende a escoger la más idónea no así cuando se la realiza de manera individual, porque no tiene las mismas oportunidades ni ve los problemas desde otro punto de vista, y así tomar la decisión correcta.

Tabla 12

SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica.	4	100%				
b	El desarrollo profesional de los docentes	4	100%				
c	La capacitación continúa de los docentes.	4	100%				
d	Trabajo en equipo.	4	100%				
e	Vivencias de valores institucionales y personales.	4	100%				
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas.	4	100%				
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión.	4	100%				

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

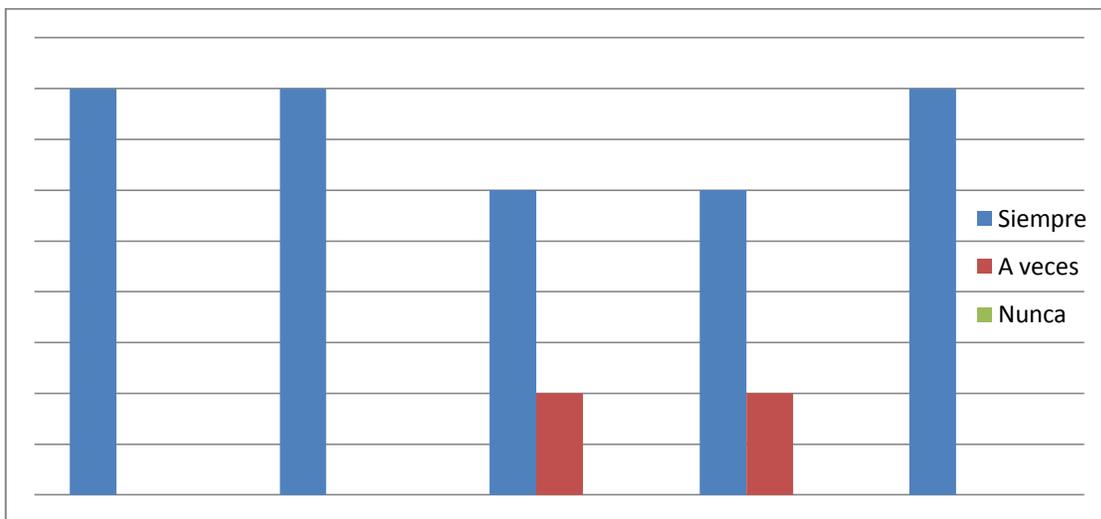
Dentro de esta tabla estadística la calidad educativa es de vital importancia para los directivos encuestados por eso cumple con el cien por ciento de lo positivo en todas sus actividades. Cada maestro sabe su rol que tiene que desempeñar y lo hace a cabalidad, algunos de los docentes se siguen preparando para ser mejor cada día, hay un clima laboral muy bueno ya que ellos/as trabajan en equipo inclusive en algunas ocasiones dando de su tiempo extra para dar lo que se promete educación de calidad, pero también hay que decir que los padres de familia participan al llamado de los profesores pero en su mayoría mujeres muchas de ellas espontaneas para colaborar en las actividades que la institución organiza.

Tabla 13

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Son innatas.	4	100%				
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.	4	100%				
c	Se adquieren a partir de la experiencia.	3	75%	1	25%		
d	Se desarrollan con estudios en gerencia.	3	75%	1	25%		
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.	4	100%				

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Dentro de esta tabla las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución dicen un cien por ciento que son innatas pero un 75 % dicen que se requieren de estudio para organizar y llevar con buen camino el centro educativo.

Algunos dicen que la experiencia es parte importante dentro del ser humano y por ende gracias a ellas también se puede buscar y llegar a un excelente liderazgo.

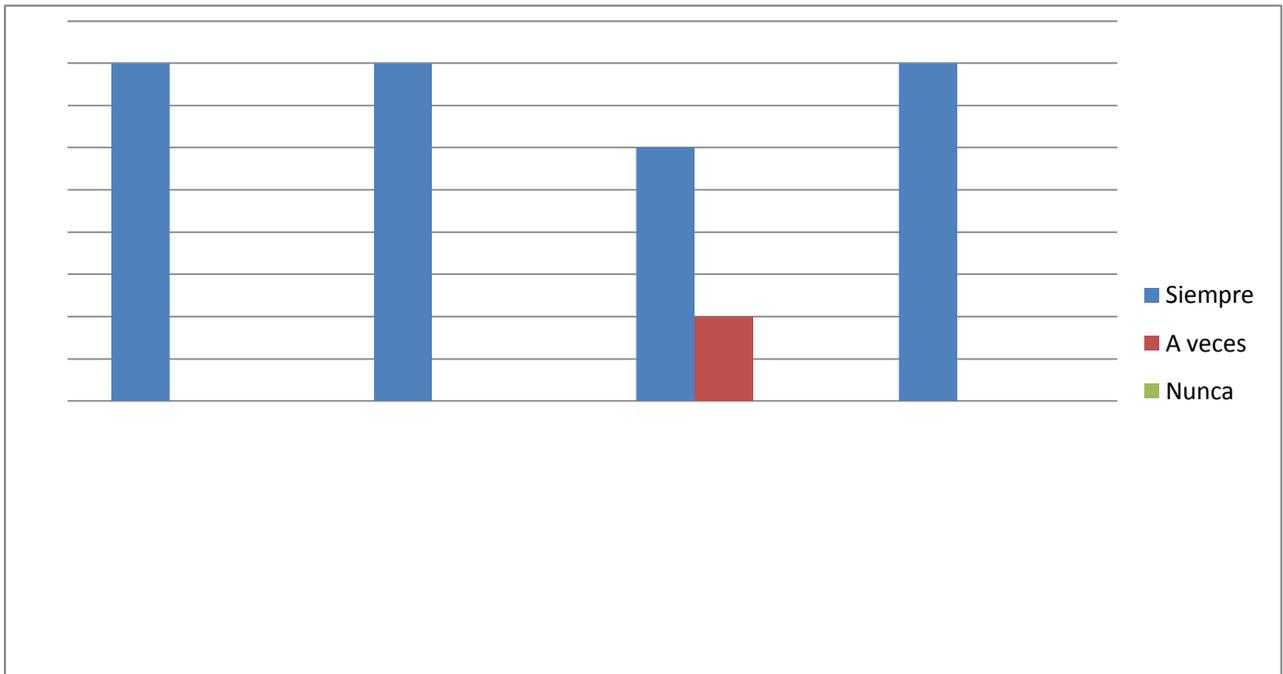
Un cien por ciento está claro y determina que para ser un buen líder debe tener capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión, utilizando estas cualidades una persona puede llegar a ser un buen líder que ayude y guíe a sus semejantes dentro del proceso educativo

Tabla 14

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	4	100%				
b	La disminución del número de estudiantes por aula.	4	100%				
c	La mejora de los mecanismos de control.	3	75%	1	25%		
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	4	100%				

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

La institución buscan siempre en mejorar y ser eficientes dentro del campo educativo, por eso que se palpa como mucha exigencia de parte de las regionales para seleccionar personal capacitado para que laboren en las escuelas de Fe y Alegría, se está tratando de reducir el número de estudiantes por año básicos que es una de las debilidades que tiene la institución.

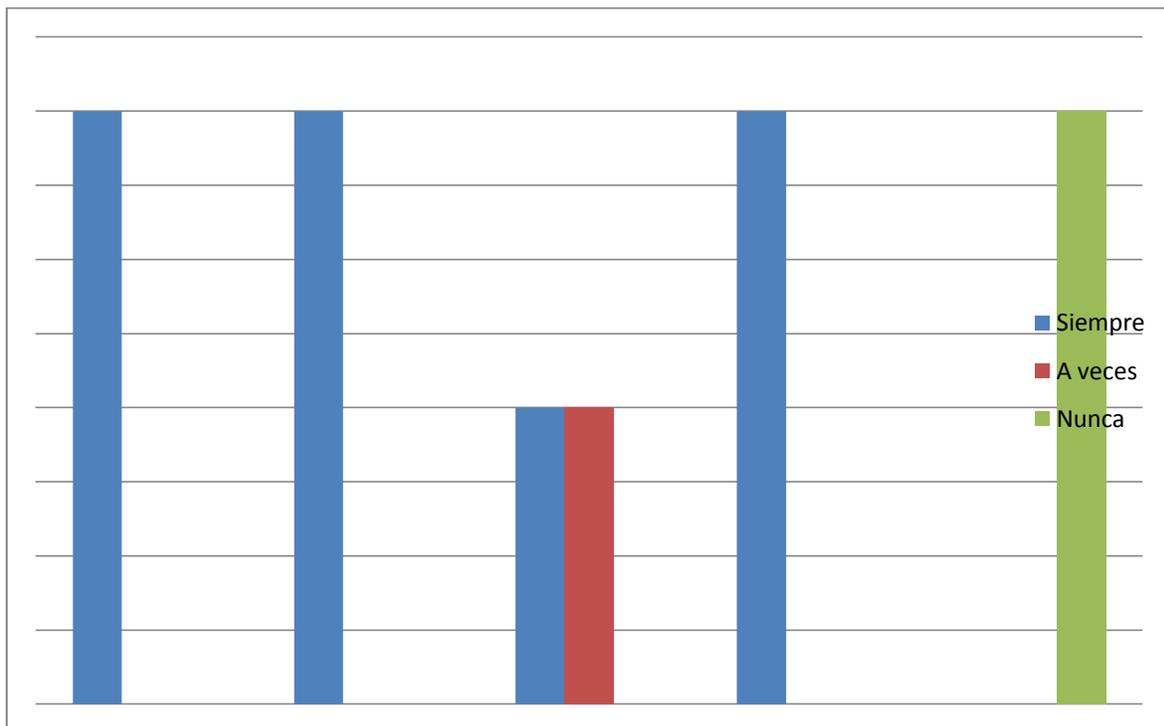
Un 75% de los directivos dicen que hay que mejorar en cuanto al control de los mecanismos, es decir hay que fortalecer este espacio.

Tabla 15

ORGANISMOS QUE SE ENCUENTRAN EN LA INSTITUCIÓN.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	De dirección (director), Consejo Escolar, consejo académico, etc.	4	100%				
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	4	100%				
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	2	50%	2	50%		
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	4	100%				
e	Otros (¿Cuáles?)					4	100%

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

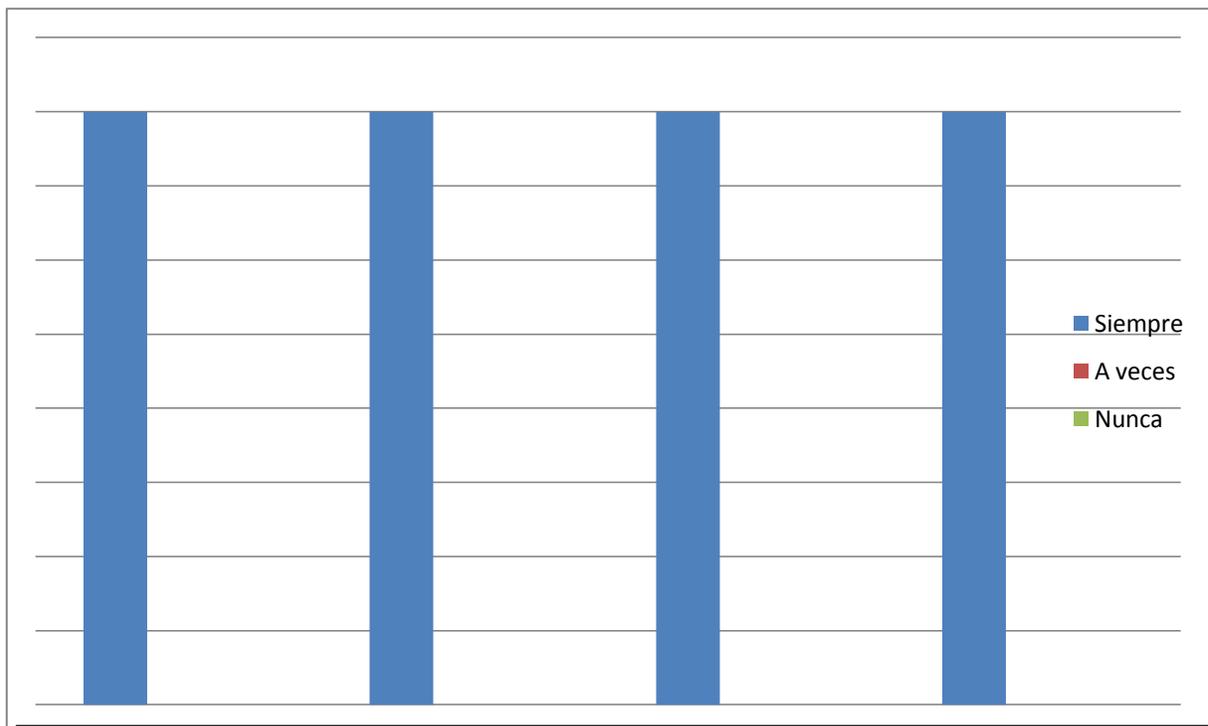
Gracia ala regional Manabí-Esméralas la escuela cuenta con estas organizaciones en especial los literales a y b, en el literal c se puede comprobar que un cincuenta por ciento está a favor y otro en ocasiones. No contamos con otros departamentos pero si con comisiones, que permiten el mejor desarrollo de las actividades a realizar dentro de la institución educativa.

Tabla 16

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O 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.	4	100%				
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	4	100%				
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	4	100%				
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	4	100%				

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



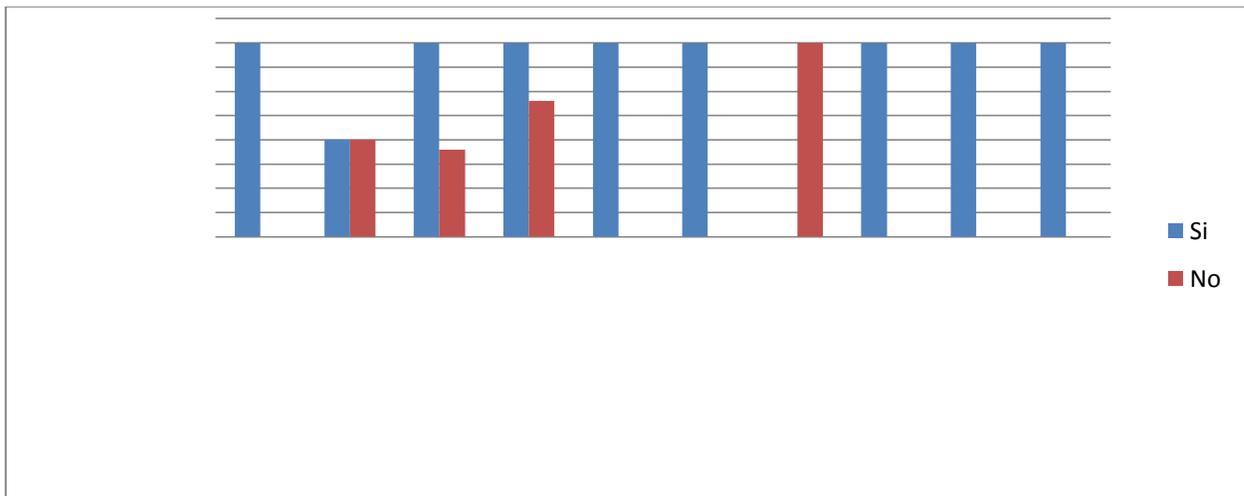
Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Dentro de las actividades del equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores se las realiza como todo centro educativo al 100% normalmente, para el mejor funcionamiento de la institución educativa.

Tabla 17 LOS DEPARTAMENTOS DIDACTICOS Y SUS ACCIONES.

Orden	Los departamentos se encargan de	Si		No	
		f	%	f	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	4	100%		
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución	2	50%	2	50%
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	4	100%		
d	Mantener actualizada la metodología	4	100%		
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros	4	100%		
f	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	4	100%		
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos			4	100%
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	4	100%		
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	4	100%		
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	4	100%		

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

No hay propuestas por parte de los profesores dicen un 50% de los directivos pero se trata de que esto exista, de igual manera dicen que se trabaja por tener al profesorado preparado en las innovaciones tecnológica, hay carencia en las sistematizaciones en cuanto a las programaciones didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos,

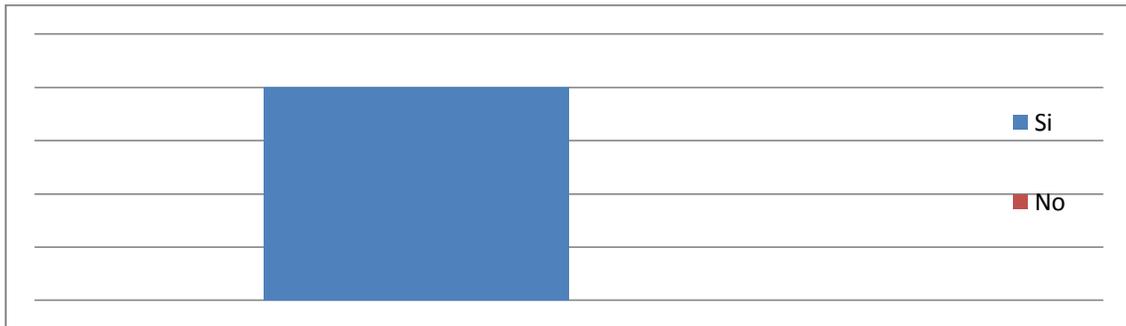
los departamentos pedagógicos están funcionando al 100% buscando que el personal que labora en la institución este actualizado en conocimiento.

Tabla18

LA GESTIÓN PEDAGOGICA, DIAGNOSTICO 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.	4	100%		

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Esta tabla demuestra que 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 en un 100%. En base a la gestión pedagógica se da un amplia productividad a la parte diagnostica la cual va a permitir el mejor desenvolvimiento a la problemática presentada encontrando las mejores alternativas de solución.

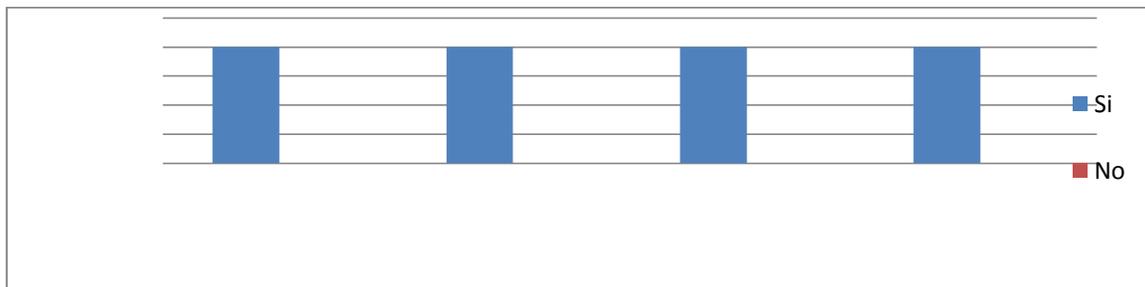
Tabla 19

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA.

Orden.	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	Si		No	
		f	%	f	%
a	Reingeniería de procesos	4	100%		
b	Plan estratégico.	4	100%		
c	Plan operativo anual.	4	100%		
d	Proyecto de capacitación dirigido a directivos y docentes.	4	100%		

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.

Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.

Elaborado por: Javier Mero

Los directivos encuestados manifiestan que el material de planificación educativa se lo maneja sin ningún inconveniente y lo que tratan es de mejorarlo.

En cuanto a la capacitación del personal docente es apoyado por las oficinas de Fe y alegría a nivel Nacional, por la fundación Crisfe y el mismo convenio que tiene esta empresa educativa con la UTPL.

5.5.3 De la encuesta a docentes

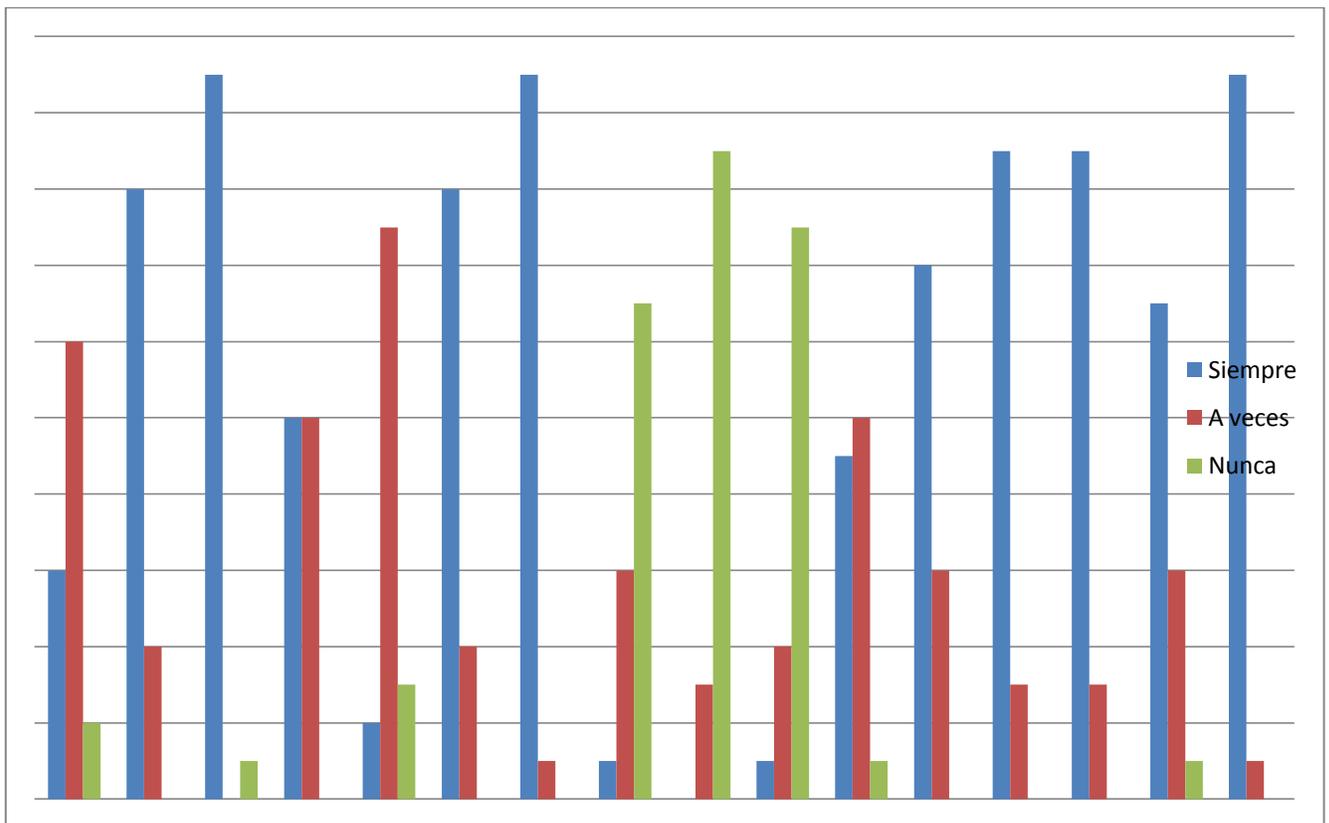
Tabla 20

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS 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.	6	30%	12	60%	2	10%
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.	16	80%	4	20%		
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.	19	95%		%	1	5%
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.	10	50%	10	50%		
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	2	10%	15	75%	3	15%
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	16	80%	4	20%		
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.	19	95%	1	5%		
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	1	5%	6	30%	13	65%
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.			3	15%	17	85%
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	1	5%	4	20%	15	75%
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	9	45%	10	50%	1	5%
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	14	70%	6	30%		
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	17	85%	3	15%		
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera.	17	85%	3	15%		
15 Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	13	65%	6	30%	1	5%
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	19	95%	1	5%		

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.

Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Alvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

En esta tabla estadística se determina que el liderazgo en la unidad educativa va en la búsqueda de la innovación lo dicen los directivos en un 80%, la Resistencia en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza demostrando la falta de cultura en un 75%, al igual que muchos compañeros también se rehúsan al cambio educativo y siguen en un parámetro tradicional. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante afirmando un 95% de los directivos ya que es la base de una educación de calidad y calidez humana. De la misma forma estos valores predominan en la toma de decisiones

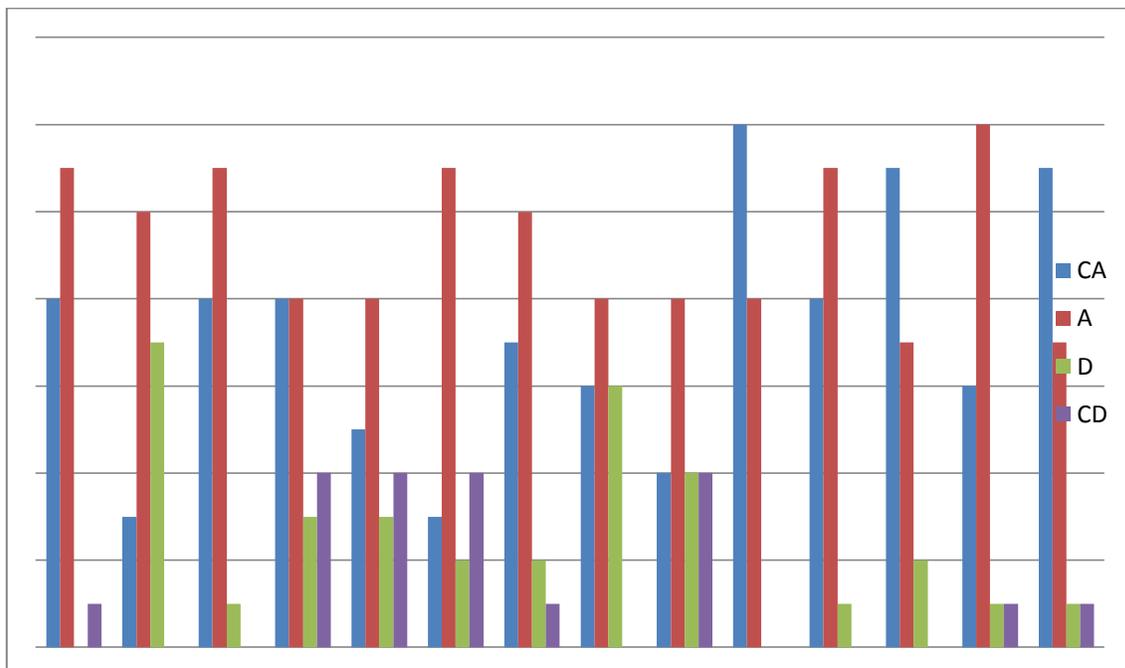
5.5.4 De la encuesta a Estudiantes

Tabla 21 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A ESTUDIANTES.

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

Fuente de Información, Secretaría de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba “Fe y Alegría N°2.

Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

El director siempre está en acuerdo con las opiniones vertidas por los estudiantes en un 50%, las ideas nuevas no se las conoce y si hay son mínimas por lo que hay que trabajar en esto dicen los directivos, además se puede apreciar también el descontento por parte de los estudiantes cuando ellos/as dicen que los maestros quieren que todos los estudiantes trabajen igual y no valoran las diferencias individuales.

Un grupo en su minoría manifiesta que los maestros en ocasiones no se interesan los problemas de sus estudiantes, también determinan que los valores se enseñan con el ejemplo en un 35% que está de acuerdo con esta pregunta que es muy importante para la investigación que se está realizando en dicho centro educativo.

5.5.5 De la encuesta a los Padres de familia.

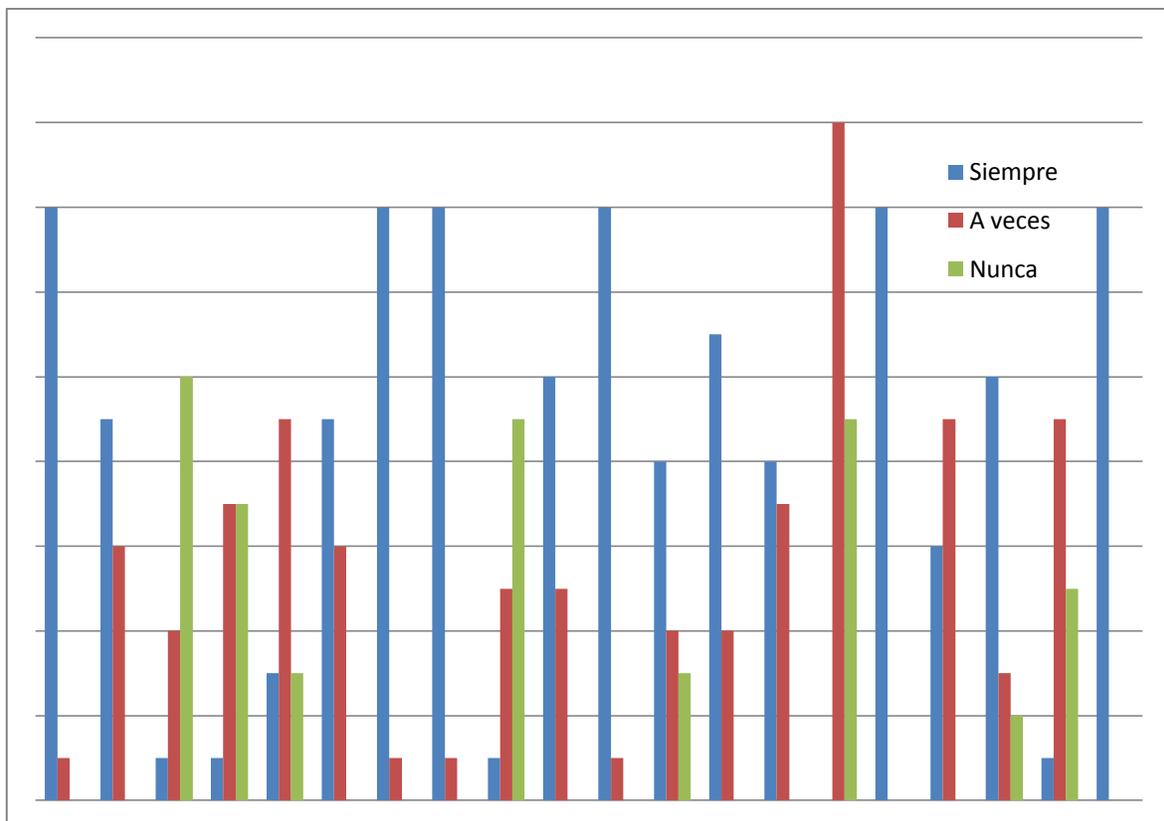
Tabla 22

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A PADRES DE FAMILIA.

DECLARACIONES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
1 Se muestran activos, y responsables de la educación de sus hijos	14	93%	1	7%		
2 Considera que en la escuela se imparten habilidades de liderazgo y valores de eficiencia, los mismos que conducirán en un futuro al éxito profesional de sus hijos.	9	60%	6	440%		
3 Las altas exigencias por parte de usted hacia sus hijos/as, originan temor, miedo, angustias. Y por ende el fracaso en la escuela.	1	7%	4	26%	10	67%
4 El fracaso del niño en la escuela se lo vivirá en el hogar como un fracaso familiar	1	7%	7	47%	7	47%
5 Cree usted que la educación es responsabilidad de las instituciones educativas.	3	20%	9	60%	3	20%
6 Usted acepta las limitaciones de sus hijos/as dentro del campo educativo y le brinda su apoyo y comprensión.	9	60%	6	40%		
7 Considera usted que la educación debe basarse en la formación de valores.	14	93%	1	7%		
8 Fomenta usted valores éticos-morales como solidaridad, sinceridad, responsabilidad.	14	93%	1	7%		
9 Se le hace difícil educar en valores de honradez, sabiduría y participación.	1	7%	5	33%	9	60%
10 Usted ejerce control sobre sus hijos.	10	67%	5	33%		
11 En el proceso de la educación de su hijo/a, ve que se lo educan en base a una formación integral.	14	93%	1	7%		
12 Los/as profesores/as le dan refuerzos a sus hijos/as cuando ellos/as lo necesitan en las diferentes áreas de estudio.	8	53%	4	27%	3	20%

13 Cuando trata de asistir, velar y vigilar la educación de sus hijos usted le dedica todo el tiempo posible.	11	73%	4	27%		
14 Cuando su hijo/a obtiene buenas calificaciones, usted lo elogia y ellos reciben reconocimiento por parte suya.	8	53%	7	47%		
15 Considera usted que es importante no aplicar normas y dejar en libertad a los hijos de tomar sus decisiones, pues solo así ellos serán responsables de sus propios actos.			16	40%	9	60%
16 Considera usted que la institución educativa debe aplicar el reglamento interno o normas ya establecidas. Para que funcione mejor la educación de sus hijos/as.	15	100%				
17 Se respetan las diferencias de los estudiantes, así como las propias ideas y decisiones que tiene el niño/a dentro del aula de clase por parte del profesor.	6	40%	9	60%		
18 Se considera un padre/madre responsable pues provee el dinero suficiente para la educación de su hijo/a.	10	67%	3	20%	2	13%
19 Sus actividades le impiden asistir a las reuniones y actividades que la escuela programa.	1	7%	9	60%	5	33%
20 Usted proporciona una buena autoestima a su hijo/a si es así usted está ayudando a la educación formando un niño seguro de sí mismo, acepta retos y se arriesga, aprende de sus fracasos, reconoce sus fortalezas y debilidades, saben lo que quieren.	15	100%				

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero



Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Los niños/as deben educarse de manera integral ya que si ellos/as fracasan la familia está inmersa en este fracaso, de igual forma la exigencia de los padres hacen que los

estudiante se vuelvan temerosos con mucha angustia y sientan más afecto hacia ellos por falta de dialogo.

Esta educación integral debe estar basada en valores y principios morales afirman los padres de familia en un 93%, sin embargo los padres/as luchan a diario por dar una educación en valores como la honestidad y le cuesta realizarlo lo dice la tabla en un 33% siendo una tercera parte de la población encuestada.

Un 27% dice que el tiempo es un factor predominante para la educación de sus hijos/as pero ellos/as no le dan el tiempo necesario que le pide la educación, por consiguiente no elogian a sus hijos cuando obtienen una buena nota y eso los hace sentir en ocasiones desmotivados con una autoestima baja, por ultimo sus trabajo les impide ir a todas las reuniones de sus hijos/as a la escuela lo determina la encuesta en un 47%, el niño/a se siente mal por la falta de responsabilidad de sus padres.

MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN

Problemas observados	Causas	Efectos
Carencia de manual de convivencia	Carencia de responsabilidad por parte de los directivos	Desorden estudiantil
Dificultad en los temas de honradez y carencia de autoestima	Carencia de Auto preparación de los padres	Estudiantes rebeldes, ponen apodos a sus compañeros, falta de interés a sus aprovechamientos.
Padres y profesores renuentes a cambios	Carencia de Auto preparación por parte de los maestros, y baja cultura en los padres	Profesores mediocres sin deseo de superación. Padres de familia problemáticos en las calificaciones de sus hijos/as.
Desintegración familiar	Conflictos internos. Padres emigrantes	Estudiantes con rendimiento bajos en sus

		aprovechamientos.
--	--	-------------------

5.6 Discusión.

5.6.1. Relato del proceso de investigación.

Para realizar este trabajo de investigación primero tuve que asistir a la tutoría en el centro de estudio de la UTPL, luego nos indicaron realizar un proyecto de tesis el mismo que servirá para la obtención del título de magíster en dicha institución educativa de excelente repercusión en el Ecuador.

No fue difícil seleccionar la institución en el cual se iba a realizar el trabajo investigativo, porque es el mismo en el que uno se desempeña como maestro y esta fue la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” fe y Alegría N° 2 de la ciudad de Manta Parroquia Tarqui.

Se procedió primeramente a tener una entrevista con la directora del planten ante mencionado y pedir la autorización para poder realizar dicha investigación, así mismo como se realizó la acta de compromiso para continuar con el proceso investigativo.

Se inició haciendo las encuestas y la entrevista para los distintos elementos o personas a investigar, para posteriormente pasar a realizar las mismas y poder tener una visión del trabajo que se estaba realizando. Se recogió la información por medio de las encuestas, creo que fue fácil el encuentro con mis compañeros y compañeras de trabajo por cuanto nos conocemos como personas, como amigos y como profesionales en el campo educativo. De esta manera se utilizó las diferentes técnicas y métodos adecuados para realizar el proyecto.

Dentro de la práctica investigativa puedo decir que la institución y los miembros que la conforman facilitaron los espacios y su tiempo necesario para realizar no solo las entrevistas sino también las encuesta permitiendo hacer una observación directa del trabajo mancomunado que realizan los profesores del establecimiento educativo seleccionado para realizar este proyecto que consistía en la gestión, liderazgo y valores de la administración de la institución.

Una de las cosas que me llamo la atención es que desde que fue creada la escuela nunca ha habido un manual de convivencia, recién en este periodo que se está tratando de hacer el código de convivencia que rija para todos los centros de fe y Alegría Ecuador.

Uno de los aspectos fuertes de la institución es el diálogo que tienen los compañeros del establecimiento y la forma de trabajar en equipo hace que la institución se sienta organizada para tratar cualquier dificultad que se presente durante el periodo lectivo de clases, su infraestructura es amplia sin embargo se ve muy pequeña por la cantidad de estudiantes que en ella se educan, razón por la cual se está tratando desde hace varios años de reducir el número de estudiantes por años básicos en la actualidad se cuenta con 45 estudiantes en algunos paralelos y otros con 43, se cree conveniente tratar de reducir a unos 40 estudiantes para el 2011.

Una de las fortalezas acertadas por el establecimiento son las actualizaciones pedagógicas a los maestros, ya que siempre se están preparando y más aun con esta revolución de la informática todos deben saber manejarla y controlarla a sus estudiantes. También se podría decir que la educación integral sin inclusión es la que profesa Fe y Alegría, que todos los niños/as estudien y que nadie se quede en casa.

En las encuestas realizadas se puede determinar que gran parte de lo que arriba se ha dicho está enmarcado en la matriz FODA que la institución presenta tanto de sus fortalezas y oportunidades como también de sus amenazas y debilidades eso se evidencia en las encuestas realizadas con otras de las problemáticas que se presentan como lo es la desintegración familiar, en esta institución se da en un gran número esta problemática que se tratara de buscar el camino idóneo para que los estudiantes aprovechen sus estudios y no dejen de estudiar, dándole becas a los que necesitan de esta ayuda ya sea por múltiples razones en especial si hablamos de una desintegración familiar.

En la investigación realizada arroja los datos que el diagnóstico nos ha proporcionado especialmente el FODA, sin embargo encontramos dentro de este trabajo que los

profesores todos tienen un título superior y eso es muy bueno, pero también hay que saber que un gran porcentaje de ellos tienen una edad promedio muy buena para ejercer la cátedra es decir están entre los 30 a 45 años y su relación es muy fuerte dentro de este centro educativo, siendo así el trabajo en equipo el factor clave para manejar las actividades de la escuela.

Dentro de las alternativas de las repuestas se podría decir que en la primera y segunda pregunta los compañeros docentes no tienen ningún problema, en la tercera pregunta si hay alguna dificultad con los padres.

En las siguientes preguntas no hay problemas pues la mayoría ha dejado ver con claridad esta respuesta y por qué confían en nuestra institución al traer a sus hijos/as a estudiar aquí.

Con la encuesta a los estudiantes la mayoría de ellos están completamente de acuerdo a favor de muchos puntos, en las preguntas 5, 7, 11 del estudiante ellos/as está en desacuerdo con sus respuestas por que los maestros no deben de actuar así al contrario deben de ser más motivadores y no rutinarios y menos aún tener en cuenta siempre las diferencias individuales

Los padres de familia también tuvieron su espacio y escogieron esta escuela por su capacidad de entrega que tiene cada uno de sus profesores en la educación de sus hijos/as.

La educación como un proceso educativo es intencionado, permanente, consustancial a la vida del hombre, que permite no sólo adquirir saberes, sino sobre todo desarrollar valores, capacidades y habilidades. Para desarrollar bien, es decir con calidez y efectividad, esta educación popular humanista y cristiana, que es personal y comunitaria, se requiere que alumnos, profesores y padres de familia estén de acuerdo en algunas actitudes básicas:

Actitud del alumno de acuerdo a su nivel de madurez, es una persona capaz de aprender a descubrir el mundo, a resolver sus problemas y tomar decisiones, en un proceso constante, de interrelación con su medio y de formación de su voluntad y carácter.

Conociendo con claridad lo que se espera de él, asume una actitud activa en vista al logro de esas metas. Aprenderá a llevar a su propio control personal de logros, y cada vez más conscientemente organizará sus actividades y su tiempo, reconociendo lo que ha logrado y lo que le falta, aceptando sus habilidades y sus limitaciones.

Adquirirá progresivamente un auto imagen realista, una visión positiva del mundo a través de todo su quehacer y una capacidad de expresar su interioridad y de trascender en una búsqueda activa de Dios.

El docente, es orientador, facilitador, animador, guía cuidadoso del proceso de aprendizaje. Respetuoso de las diferencias y ritmos individuales, dentro del aprendizaje-enseñanza. Enriquece con su estilo personal y pedagógico el Proyecto Educativo Institucional.(PEI).

Sabe que los niños y niñas esperan de él un guía seguro y un modelo consistente, capaz de motivar, de comprender, dirigir, y sobre todo, de responder adecuadamente a las distintas situaciones de la vida escolar.

Su función va más allá de la transmisión de conocimientos. Animará a sus estudiantes hacia el logro de la autonomía, a través de, medios, instrumentos y experiencias educativas.

Su accionar principal es la de conducir al niño/a y joven al su encuentro con Dios, y a ser solidario con los demás.

El maestro procurará desarrollar un clima dinámico alegre lleno de esperanza dentro del proceso educativo, estará constantemente preparándose de manera integral para ayudar a sus estudiantes en el quehacer de la educación porque es el reflejo ante ellos/as.

Los padres son los primeros encargados de la educación de sus hijos y estas responsabilidades no deben de transmitirla a los maestros. Aceptarán a sus hijos como son, respetando sus capacidades y ritmos, conociendo sus talentos, exigiéndoles lo que pueden dar, ayudándoles a descubrirse a sí mismos, y mostrándose ante ellos tal cual son. Los acompañaran en su crecimiento de la fe en DIOS.

Vivenciar en familia los valores, morales éticos, y los compartirán dentro del proceso educativo con los maestros.

Se preocuparán de su propia formación como adultos y padres de familia participando en la vida de la comunidad educativa a través de instancias pastorales y formativas, en busca de una armonía profunda entre la escuela y el hogar.

Fe y Alegría tiene en su plan estratégico unas vitalidades excelente por la cual tratan de seguir y buscar la calidad educativa que en los actuales momento el gobierno está exigiendo, es una de las fortalezas presentadas en el diagnóstico para la institución.

Finalmente puedo decir que el trabajar en esta institución y lograr poner en practica la propuesta en este nuevo periodo de estudio sería una gran satisfacción como profesional y tratar de ayudar a la institución de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” y por ende a sus estudiantes en la práctica gestión liderazgo y valores para que ellos/as sean mejores cada día como lo dice en el eslogan de la UTPL ser más para ser mejor.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES.

- Las carencia de valores y liderazgo dentro de las aulas y dentro de las familias han permitido que el estudiante se sienta en ocasiones solo y trate de enfrentar al mundo, por lo que se vuelve rebelde, indisciplinado, por lo que en la propuesta se trató de fortalecer los valores éticos, morales de la comunidad de acuerdo a las actuales demandas sociales dentro de la problemática para ayudar a los estudiantes de esta institución educativa investigada.
- Están creando el código de convivencia y el PEI por terminar, es decir, le faltan documentos importantes a la institución para que encamine y fortalezca la toma de decisiones pero en la regional Manabí-Esmeraldas hace que todo sea lento y no se pueda concluir con lo establecido, así lo presentaron cuando lo solicite para realizar la investigación.
- Su personal está ampliamente capacitado y con una excelente experiencia pedagógica, la cual le va a permitir adquirir las destrezas de competencias y aptitudes básicas para aplicarlas dentro de los procesos enseñanza-aprendizaje.
- La administración en gerencia, liderazgo, y valores es muy buena por parte de las autoridades que dirigen la institución. Se buscó designar criterios y principios de la administración educacional para conducir procesos de planificación, organización, dirección y control de la gestión educativa.
- La directora planifica todas las actividades a realizar, de la misma manera que tiene buenas relaciones con todo el personal administrativo, docente y discente del centro, es amable y cordial aplica mucho los valores morales y espirituales, atiende a los padres de familia sin preferencia alguna. La regional Manabí-Esmeraldas junto con la directora tratan de ayudar a las familias que están

pasando por crisis, sea económico o de calamidad doméstica, dando becas a los niños/as, jóvenes de la institución que en verdad necesitan.

- Los valores es la clave para desenvolverse bien dicen los padres/madres de familia pero no se la aplica como debe de ser, por eso que encontramos un buen número de familias desorganizadas, sin embargo, ellos/as confían en la institución educativa “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2 de la ciudad de Manta Parroquia Tarqui que es una institución educativa que trata de formar a sus hijos de manera integral.
- Los maestros gozan de estabilidad laboral, están siempre preparando y actualizándose con ayuda de Fe y Alegría, para transmitir y dar una calidad educativa.
- Todavía existen aulas con demasiados estudiantes.
- Hay familias en riesgos, aunque se trate de ayudar no se ha logrado terminar esta problemática, y por ende los estudiantes de estas familias son las que necesitamos ayudar porque tienen carencias de valores.
- Se asumió con responsabilidad ética el desarrollo de este proyecto de gestión y liderazgo educacional.

6.2 RECOMENDACIONES

- Realizar cursos seminarios de gestión, liderazgo y valores tanto para los maestros/as como para los padres de familia
- Crear espacio de charlas a los padres de familia que están en riesgo de desintegración familiar.
- Motivar a los estudiantes que está en hogares de padres de familia emigrantes
- Fortalecer valores en especial la honestidad y la justicia
- Terminar los documentos clave para la educación por lo menos el PEI que es de la institución.
- Mantener ese espíritu de amistad que hay en la institución ya que lo hace fuerte en todos los aspectos.
- Buscar estrategias adecuada para motivar a los maestros/as que se resisten al cambio, al igual que a los padres de familia.
- Fomentar la participación activa de los padres/madres de familia a las actividades de la escuela.

- Trabajar en temas específicos que le ayuden a dirigir mejor a sus hijos/as en la educación de ellos/as.
- Concienciar a que sus maestros utilicen las innovaciones pedagógicas, para mejorar la calidad educativa de los estudiantes.

- Que el movimiento Fe y Alegría no deje de motivar a sus maestros y sobre todo ayudándoles a que se sigan educando, y puedan obtener un título de cuarto nivel, ya que los únicos beneficiados serán los maestros actualizados y por ende sus estudiantes, los mismos que buscaran la calidad educativa.

7. PROPUESTA A MEJORAR

TÍTULO

Talleres de socialización a los padres/madres de familia para lograr una mejor relación entre ellos/as para aumentar el autoestima y el aprovechamiento académico de los niños/as que se educan en la escuela: “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2, de la Ciudad de Manta, de la parroquia urbana Tarqui, en el período lectivo 2011 – 2012

JUSTIFICACIÓN

Una vez terminada la investigación sobre Gestión, Liderazgo y valores en la administración de la escuela: “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2, de la Ciudad de Manta, de la parroquia urbana Tarqui, en el período lectivo 2011 – 2012 se detectó que no cuentan con algunos documentos que en realidad merece en la atención posible. Tales como el PEI que se lo está terminando en conjunto con la regional Manta, no se tiene un Manual y solo hay ciertos reglamentos internos por parte de la institución hacia los estudiantes, padres de familia y profesores.

Esta falta de documentos hace que realice esta propuesta para mejorar no solo en lo profesional sino también en lo personal, sacando de provecho de las debilidades y hacerlas fortaleza para la institución, buscando el beneficio para la misma

La carencia de familias organizada dentro de nuestra institución ha hecho que realice esta propuesta para tratar de mejorar las relaciones dentro del hogar, ya que los únicos que van a ser favorecidos son los niños/as de estas familias que están en crisis familiar, sea esto por separación de los padres que es el caso de algunos como también de la emigración hacia otro país en busca de fuente de trabajo, los hijos/as de estas familias tienen a bajar en aprovechamiento y cambian su comportamiento dejando de lado los valores inculcados por los padres y maestros.

Creo que mi propuesta no va a quedar ahí porque tratare de hacer lo posible que se haga realidad ya que yo pertenezco también a dicha institución.

OBJETIVOS DE LAPROPUESTA:

GENERAL

Desarrollar los componentes básicos de la gestión, liderazgo y valores en la administración institucional del desarrollo curricular, de la institución educativa a través de talleres de socialización a los padres de familia y a los estudiantes, con la ayuda de los profesores para fortalecer el nivel educativo de sus miembros.

ESPECÍFICOS:

- Realizar seminarios sobre tema de valores para que los padres y madres de familia y los hijos/as asistan para mejorar sus relaciones y su autoestima.
- Fomentar el liderazgo y los valores a los estudiantes para lograr un mejor aprovechamiento dentro del aula de clases.
- Concienciar a los padres y madres de familia sobre la desintegración familiar y la emigración a otro país por falta de dinero o asuntos personales.

LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Este taller de socialización se realizará en la escuela: “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2, de la Ciudad de Manta, de la parroquia urbana Tarqui, en el período lectivo 2010 – 2011,

Se lo realizara en las tarde cada quince día los días sábado para no interrumpir las clases y tanto los padres de familia como los estudiantes van a asistir y los profesores/a serán los encargados de ayudar a que este actividad en beneficio de la institución educativa se realice con toda normalidad, de esta manera se estará cumpliendo a la vez con la nueva disposición que el gobierno de turno implantara en los posteriores días dentro de la educación.

Los profesores irán a realizar una capacitación para luego poner en práctica lo aprendido con los padres y madres de familia así como los estudiantes los cuales con el paso del tiempo deben de ir mejorando de acuerdo a la propuesta y a las estrategias utilizadas para realizar dicho talleres

POBLACIÓN OBJETIVO

Este seminario taller va dirigido a los profesores/as, quienes transmitirán a los padres/madres de familia, estudiantes, con el fin de mejorar las relaciones familiares así como seguir los lineamientos de Fe y Alegría que es de dar una educación de calidad y calidez humana.

SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Contamos con los siguientes recursos:

Humanos:

- Directivos: la directora y el coordinador regional Manabí- Esmeraldas.
- Docentes: todos los profesores de la institución
- Padres de familia: toda la comunidad de padres y madres de familia.
- Estudiantes de la institución.

Tecnológico:

- Salón de conferencias (micrófonos y parlantes).
- Un computador
- Un proyector.
- Diapositivas

Materiales físicos:

- Pizarra acrílica y marcadores.
- Tijeras
- Papelotes
- Diapositivas
- Carpetas (hojas Bond)
- Esferos de colores: azul , negro
- Texto
- Fotocopias.
- Sillas

- Refrigerio.
- Salón de computo

Materiales económicos:

- Seminarista o facilitador \$200,00
- Transporte: \$50,00
- Refrigerio: 30,00
- Fotocopias: \$30,00
- Carpetas \$5,00
- lapiceros: \$20,00
- Total: \$335,00.

Organizacionales:

- Directora / Rectora
- Inspector general
- Autor de la propuesta.

PRESUPUESTO

- El presupuesto es mínimo ya que también se realizará autogestión por parte de los padres de familia
- El facilitador que va a dar el seminario a los docentes es el único contratado a un precio módico.
- El facilitador de la propuesta acompañara dicho evento y no se le cancelará ningún dólar
- El transporte para los profesores así como los padres/madres de familia y los estudiantes se hará por medio de la autogestión para trasladarse a la institución haciendo lo humanamente posible, ya que está haciendo una labor social para la institución donde estudia su hijo/a.
- El refrigerio será autogestión de la institución así como de los padres y madres de familia.
- Los materiales físicos los proporcionará la institución.

CRONOGRAMA

AÑO LECTIVO 2011-2012																																								
meses	abril				mayo				junio				julio				agosto				septiembre				octubre				noviembre				diciembre							
	actividades																																							
Socialización con los maestros	x	x	x	x																																				
gestión económica					x	x																																		
preparación de la técnica de estudio						x	x																																	
seminario a profesores y padres de familia									x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x								
clausura del acto																																								

8. BIBLIOGRAFÍA

Cara y ceca. G. Frigerio, M. Poggi, Las instituciones educativas y otras. Ed. Troquel. Bs.As. Argentina. 1992.

Chavarría Olarte M. Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo. México: trillas. 2004 reimpr 2007

Chavarría Olarte M. "El retorno a los valores México, D. F. : Trillas, 2004

Dr. Gustavo Gerardo Mangisch Material teórico producido
Psm. Luis Bidegain E. Mounier, Manifiesto al servicio del personalismo, Taurus, Madrid, 1972.

L. Raths y otros, El sentido de los valores y la enseñanza. Cómo emplear los valores en el salón de clases, Uthea, México, 1967, p. 31.
Ezequiel Ander-Egg. Ed. Humnaitas. Técnicas de reuniones de trabajo Bs. As. Argentina. 1989.

J. Geraert, El problema del hombre. Introducción a la antropología filosófica, Sígueme, Salamanca, 1976. Manuel Guillen Parra Ética de las organizaciones edit. Pearson educación México Diccionario español.

Manuel Guillén Parra, Ética en las organizaciones” Ed. Pearson Madrid, 2006

Pozner, Pilar: *Gestión Educativa Estratégica. Módulo 2*: “Competencias para la profesionalización de la gestión educativa”. IIPE. Buenos Aires, 2000. Silvia Pradas Montilla en la categoría General

Silvia Pradas Montilla en la categoría General 04. Ene, 2011.

Páginas web:

1. www.monografias.com
2. www.oei.es/de/gb.htm
3. <http://es.wikipedia.org/wiki>
4. <http://didac.unizar.es/jbernal/continf.html>
5. http://iteso.mx/carlosc/pagina/documentos/innova_normal/unidad5.htm
6. www.comenlus.usach.cl/webmat2/enfoque/criterios_seleccion.htm
7. <http://www.latarea.com.mx/articu/articu18/mmedina18.htm>
8. <http://leonpaniagua.com/archivos/Negocios/Liderazgo/ManualdeLiderazgo>
9. (http://es.wikipedia.org/wiki/Muestreo_en_estad%C3%ADstica)
10. <http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/mod/resource/view.php?id=55121>
11. <http://www.eumed.net/libros/2007a/231/83.htm>
12. <http://www.monografias.com/trabajos14/administracion-empresas/administracion->

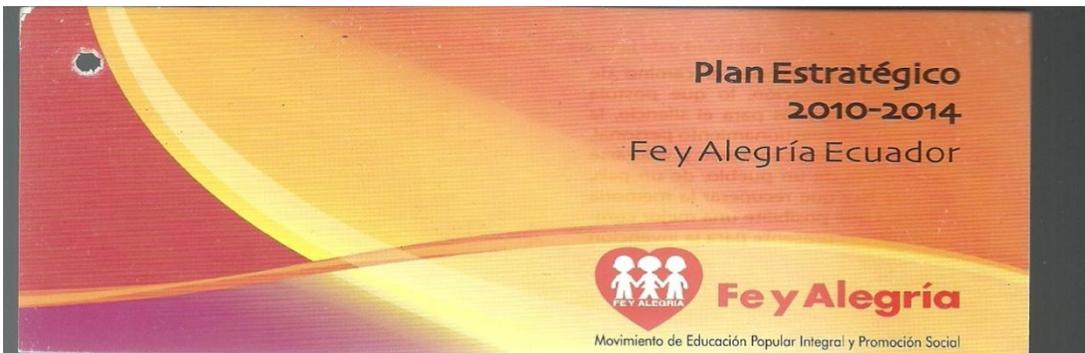
[empresas.shtml](#)

13. www.foroswebgratis.com/tema-bienvenido_al_foro-87052-663917.htm

14 <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/234835/Cinco-estilos-de-liderazgo.html>

9. AP
ÉNDICES

APÉNDIC
ES 1



Contenido	Pág.	Contenido	Pág.
Presentación	1	Objetivo Estratégico 5	9
Estructura del Plan Estratégico	2	Intencionalidades Proceso 1.1	10
Misión y Visión	3	Intencionalidades Proceso 1.2	11
Imagen Objetivo (Visión Estratégica)	4	Intencionalidades Proceso 1.3	12
Objetivos Estratégicos	5	Intencionalidades Proceso 1.4	14
Objetivo Estratégico 1	6	Intencionalidades Proceso 1.5	15
Objetivo Estratégico 2	7	Intencionalidades Proceso 1.6	17
Objetivo Estratégico 3	7	Factores claves para el éxito	18
Objetivo Estratégico 4	8	Vinculación entre el PE y los Planes de Mejora	19

1

Fe y Alegría, calidad en la Educación Popular

Fe y Alegría nació de la lógica del corazón..., pero con la intencionalidad estratégica de transformar la sociedad a través de la educación. Madurar "como Dios manda" requiere lograr la lógica de la razón sin renunciar a la lógica del corazón, para hacerse cargo de la realidad.

Hoy Fe y Alegría es una institución madura: corazón y razón, vigor de Movimiento y consistencia de Organización

Este Plan Estratégico 2010-2014 es fiel a nuestra realidad y a nuestras experiencias vividas, es expresión de nuestras construcciones participativas, y es además coherente con el III Plan Estratégico de la Federación Internacional de Fe y Alegría y con su propuesta de calidad fundamentada en el círculo virtuoso de **evaluación - reflexión - planificación - implementación - sistematización.**

Joseba Lazcano SJ.
Director General Fe y Alegría Ecuador

Presentación



Misión

Fe y Alegría es un Movimiento Internacional de Educación Popular Integral y Promoción Social, basado en los valores de justicia, libertad, participación, fraternidad, respeto a la diversidad y solidaridad, dirigido a la población empobrecida y excluida, para contribuir a la transformación de las sociedades.

Visión

Un mundo donde todas las personas tengan la posibilidad de educarse, desarrollar plenamente sus capacidades y vivir con dignidad, construyendo sociedades en las que todas las estructuras estén al servicio del ser humano y la transformación de las situaciones que generan la inequidad, la pobreza y la exclusión.

Misión y Visión

3

Imagen Objetivo (Visión Estratégica)

En el 2014 FyA Ecuador desarrolla una propuesta popular de educación y promoción social, consolidando una gestión institucional eficaz, humana y humanizadora, de trabajo en equipo y por procesos, que transforma la enseñanza aprendizaje, las relaciones escolares, consolida aprendizajes esenciales y promueven el desarrollo de la comunidad. Una gestión que logra incidir en políticas públicas y se plantea nuevos retos y fronteras.

Visión Estratégica

4

Objetivos Estratégicos

- OE1: Mejorar la calidad de la educación popular
- OE2: Favorecer la promoción Social Comunitaria
- OE3: Dinamizar la Acción Pública e Incidencia Política
- OE4: Fortalecer la Gestión Institucional Humana y Humanizadora
- OE5: Ampliar los horizontes de trabajo

Objetivos Estratégicos

5

OE1 Mejorar la calidad de la educación popular

Procesos estratégicos

- 1.0: Re-construcción de la propuesta educativa popular
- 1.1: Transformación de la gestión educativa
- 1.2: Transformación de la Enseñanza Aprendizaje
- 1.3 Aprendizajes Necesarios
- 1.4: Desarrollo Humano y Acompañamiento personal
- 1.5: Formación del Educador Popular
- 1.6: Educación en tecnología y para el trabajo

Objetivo Estratégico 1

6

7

OE2
Favorecer la promoción Social Comunitaria

Procesos estratégicos

- 2.1: Apertura del centro a la comunidad
- 2.2: Incidencia en la comunidad

OE3
Dinamizar la Acción Pública e Incidencia Política

Procesos estratégicos

- 3.1: Imagen y Posicionamiento Institucional
- 3.2: Vinculación Institucional
- 3.3: Incidencia en Políticas Públicas

Objetivos Estratégicos 2 y 3

8

OE4
Fortalecer la Gestión Institucional Humana y Humanizadora

Procesos estratégicos

- 4.1: Gestión Directiva y Estratégica
- 4.2: Gestión Administrativa
- 4.3: Gestión Operativa por procesos
- 4.4: Gestión Humana y Humanizadora

Objetivo Estratégico 4

9

OE5
Ampliar los horizontes de trabajo

Procesos estratégicos

- 5.1: Educación inicial (3 a 5 años)
- 5.2: Educación básica completa
- 5.3: Educación especial e inclusiva
- 5.4: Educación intercultural
- 5.5: Gestión de Voluntariado
- 5.6: Educación No Formal
- 5.7: Nuevos horizontes

Objetivo Estratégico 5

10

Proceso 1.1 Transformación de la gestión educativa
(Incorporación de la cultura de mejora)

Una gestión

- 1. Que promueva la construcción de una organización creativa e innovadora.
- 2. Que privilegie la gestión de procesos educativos sobre las actividades administrativas.
- 3. Que privilegie el trabajo en equipo.
- 4. Que permita la delegación de responsabilidades y funciones entre instancias de la organización y los colaboradores.

- 5. Que asuma la participación y la colegialidad como principios fundamentales en la gestión educativa.
- 6. Que promueva la construcción de ambientes de confianza y autonomía revitalizando la práctica de la autoridad.
- 7. Que favorezca la utilización de los recursos con equidad y responsabilidad.
- 8. Que promueve la formación permanente a directivos, docentes, personal administrativo desde la praxis.

Intencionalidad de los Procesos

168

9. Pedagogía de los valores, la dimensión ética

Pedagogías y Vitalidades

La formación de la dimensión ética debe garantizar las competencias necesarias para que los educandos sean capaces de analizar éticamente los acontecimientos y sucesos, conozcan los valores esenciales y afiancen sus vidas sobre ellos. Competencias para que puedan responsabilizarse de sí mismos y contribuir con su conducta a la gestación de un mundo mejor. Competencias para superar el relativismo ético imperante que les posibiliten juicios apropiados y la autorregulación de sí mismos. Com-

petencias para rechazar los antivalores (egoísmo, intolerancia, racismo, violencia, opresión, injusticia...) que siembran la discordia e impiden un mundo de justicia y verdadera paz. Competencias para enjuiciar y superar el sistema económico excluyente y promover una economía justa y solidaria que tenga como objetivo esencial el desarrollo de la persona, de todas las personas, y no el mercado.

178

9. Pedagogía de los valores, la dimensión ética

Pedagogías y Vitalidades

De ahí la necesidad de concebir y estructurar los centros educativos como comunidades de vida, de participación, de diálogo, trabajo y aprendizaje compartido, de tolerancia, respeto, honestidad y responsabilidad. Comunidades educativas en las que se aprenden los valores porque se viven, porque se participa, se construyen cooperativamente alternativas a los problemas individuales y sociales, se fomenta la iniciativa, se toleran las diferencias, se integran las diferentes visiones y propuestas, se res-

pira un aire que alimenta la honestidad, la gratuidad, el servicio, la cooperación, la solidaridad. Se trata, en definitiva, de estructurar nuestros centros educativos como pequeños microcosmos de la sociedad transformada que buscamos.

188

10. Pedagogía de la identidad y de la esperanza, la dimensión histórica

Pedagogías y Vitalidades

La formación de la dimensión histórica supone garantizar las competencias esenciales para que los educandos se asuman como sujetos históricos, conscientes de su propia singularidad y de su propio estar en el mundo, pertenecientes a una familia y un pueblo determinado que deben valorar. Competencias para que sean capaces de recuperar la memoria histórica y se asuman como constructores de una historia siempre inacabada y se comprometan con entusiasmo y esperanza en la gestación de

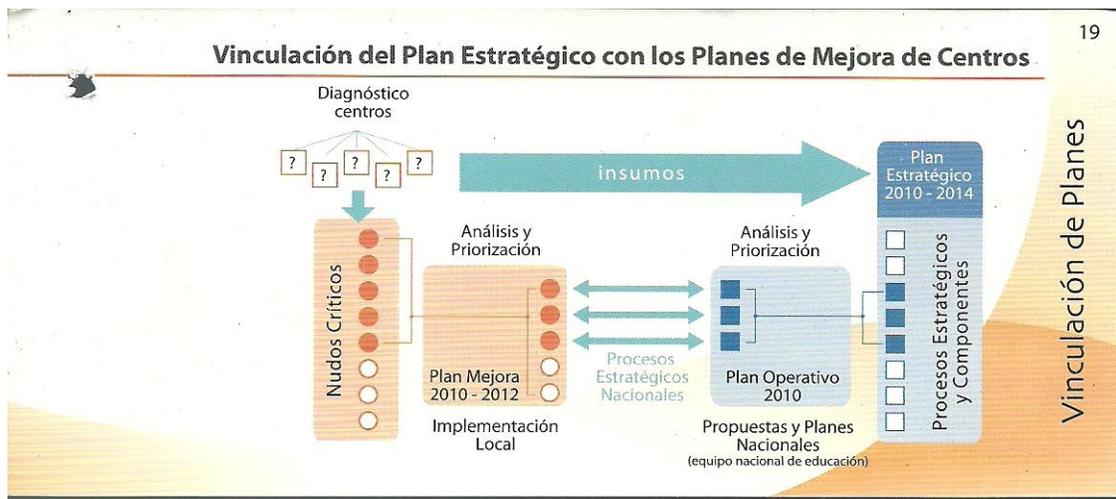
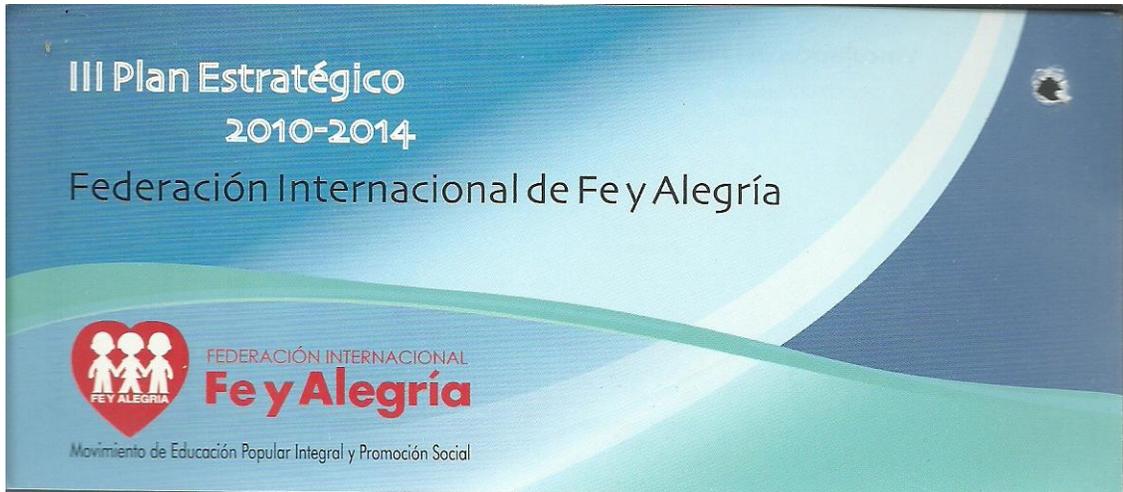
una sociedad igualitaria y participativa. El desarrollo de la dimensión histórica implica una pedagogía de la identidad y de la esperanza, pedagogía que nos ayude a construir la personalidad y encauzar nuestra vocación en el mundo. Se trata de desarrollar la semilla de uno mismo, de provocar ya no el conformismo y la obediencia, sino la libertad de pensamiento y de expresión, y la crítica sincera, constructiva y honesta. Implica ayudar a cada educando a conocerse,

198

10. Pedagogía de la identidad y de la esperanza, la dimensión histórica

Pedagogías y Vitalidades

valorarse y emprender el camino de su propia realización, lo que postula tiempos y espacios para el silencio, la reflexión y el cuestionamiento personal. Implica también conocerse y valorarse como parte de un pueblo, de un país, del que hay que recuperar la memoria histórica que posibilite una mejor comprensión del presente para la invención del futuro.



Contenido	Pág.	Contenido	Pág.
Objetivos Estratégicos (Federación Internacional)		Pedagogía y Vitalidad 2	7B
OE.1, OE.2	1B	Pedagogía y Vitalidad 3	8B
OE.3, OE.4	2B	Pedagogía y Vitalidad 4	9B
Objetivos Operativos (Federación Internacional)		Pedagogía y Vitalidad 5	10B
OO.1, OO.2, OO.3	3B	Pedagogía y Vitalidad 6	12B
OO.4, OO.5, OO.6, OO.7	4B	Pedagogía y Vitalidad 7	13B
OO.8, OO.9, OO.10	5B	Pedagogía y Vitalidad 8	14B
Pedagogía y Vitalidad 1	6B	Pedagogía y Vitalidad 9	16B
		Pedagogía y Vitalidad 10	18B

1B

OE • Federación Internacional

Objetivos Estratégicos de la Federación Internacional

1. Impulsar una educación popular de calidad, incluyentes, de atención a la diversidad, que contribuya al desarrollo integral de las personas y a la promoción social comunitaria, que promueva la formación de sujetos libres y ciudadanos activos con conciencia crítica, conocimientos, habilidades y valores para incidir en la mejora de su calidad de vida y en la transformación de su entorno.
2. Promover el desarrollo de un modelo de gestión participativa, dinámica y transparente, centrado en las personas, que refuerce la unidad, la identidad, y la sostenibilidad económica y social del movimiento.

2B

OE • Federación Internacional

Objetivos Estratégicos de la Federación Internacional

3. Consolidar la capacidad del Movimiento Fe y Alegría de incidir en políticas públicas y en programas que promuevan el derecho a una educación de calidad para todos y todas, la valorización de los docentes, la superación de la pobreza y la inclusión social.
4. Ofrecer el servicio a nuevas fronteras culturales, sociales y geográficas con énfasis en la atención a nuevas formas de exclusión social de población marginada y vulnerable, en especial en el continente africano, una de las regiones del mundo que presenta mayores desafíos a la misión del Movimiento.

3B

OO • Federación Internacional

Objetivos Operativos de la Federación Internacional

- OO1. Implementar un sistema de mejora continua de la calidad educativa al servicio de los centros y programas de las Fe y Alegría, para afianzar los principios y valores de la calidad en la cultura institucional del Movimiento, y para ampliar oportunidades y capacidades de los sectores más empobrecidos.
- OO2. Fortalecer y promover la formación para el trabajo a través de la educación en tecnología, la formación en competencias laborales generales, la capacitación técnica y la educación técnica-profesional en los distintos niveles y programas educativos, para facilitar la inserción social y laboral de los egresados.
- OO3. Fortalecer el uso de las tecnologías de la información y comunicación en los procesos educativos, el trabajo en red y la gestión institucional, para potenciar los procesos de comunicación, intercambio y construcción de conocimientos entre los diferentes actores e instancias del Movimiento.

4B

OO • Federación Internacional

Objetivos Operativos de la Federación Internacional

OO4. Promover procesos de formación de educadores y directivos de centros, para que se desarrollen como personas identificadas con los valores y la misión del Movimiento; pedagogos que saben lo que enseñan y saben enseñar en permanente búsqueda de la calidad, la innovación y la sistematización de sus prácticas; y ciudadanos activos que fomentan la gestión participativa en sus centros y se comprometen con la transformación social.

OO5. Promover la articulación y desarrollo de propuestas de educación no formal y promoción social, impulsando su renovación,

diversificación y expansión para la atención de los excluidos de los sistemas educativos, la educación de personas adultas, la formación ciudadana y el desarrollo comunitario.

OO6. Desarrollar y fortalecer los sistemas de gestión de planificación, proyectos, talentos humanos, fondos y comunicación, coherentes con los valores y la misión del Movimiento, para mejorar el desempeño institucional.

OO7. Desarrollar una propuesta de educación en valores articulada a la acción evangelizadora para fortalecer

5B

OO • Federación Internacional

Objetivos Operativos de la Federación Internacional

OO8. Fomentar el desarrollo y la ejecución de estrategias de incidencia, a nivel federativo y nacional, sobre políticas públicas relacionadas con la educación y la equidad social, y fortalecer las capacidades para la acción pública de la Federación y las Fe y Alegría nacionales.

OO10. Hacer presente a Fe y Alegría en las nuevas realidades de injusticia social y educativa emergentes para mantener la fidelidad a la misión, impulsando la difusión de los aprendizajes logrados desde la experiencia y las buenas prácticas, la colaboración y los esfuerzos compartidos, especialmente hacia países africanos.

OO9. Promover y apoyar propuestas y procesos de mejora de la calidad en niveles educativos, modalidades o programas de atención específicos, a través de la constitución de redes de homólogos para la articulación de esfuerzos y recurso, el intercambio y la gestión de proyectos mancomunados entre las Fe y Alegría.

6B

1. Pedagogía del amor y la alegría, dimensión psico-afectiva

Pedagogías y Vitalidades

Se trata de respetar y cultivar los procesos psicológicos, emocionales y afectivos de cada persona de modo que pueda crecer armónicamente y desarrollar las competencias necesarias para que logre ejercer su afectividad, sexualidad y libertad de un modo maduro y responsable. Competencias que le lleven a desarrollar su identidad personal, familiar y social, que le ayuden a conocerse, quererse y emprender el camino de su propiarrealización con los demás.

Para educar la dimensión psico-afectiva y desarrollar las competencias señaladas, se requiere de una pedagogía del amor y la alegría, que busca establecer en todos los ámbitos, tiempos y actividades educativas, un clima verdaderamente democrático, de comprensión, simpatía y amistad, que combate todo autoritarismo, humillación y rutina. Clima socio-afectivo, de colaboración y cooperación, donde todo acoja y esté al servicio del educando, que busca multiplicar las ocasiones de verdaderos encuentros interpersonales.

7B

2. Pedagogía evangelizadora, dimensión espiritual

Pedagogías y Vitalidades

La formación de la dimensión espiritual exige desarrollar las competencias necesarias para entender y vivir la fe en Dios como camino de crecimiento espiritual, personal y comunitario. Competencias para conocer e identificarse con los valores evangélicos y asumirlas como guías de comportamiento.

Competencias para ser fieles hoy al proyecto de Jesús, en la lucha por la vida, la dignidad y el derecho de las personas, solidarizándose con los afectados por

condiciones de exclusión y con los pobres de este mundo.

Seguir a Jesús implica proseguir su misión oponiéndose al poder opresivo y promoviendo el poder que ayuda, que hace crecer, el poder de servicio.

Esta pedagogía liberadora y evangelizadora se traduce hoy en una pedagogía de la solidaridad y del testimonio, una pedagogía magistralmente descrita en la Parábola del Buen Samaritano.

8B

3. Pedagogía de la salud y la valoración y el respeto del cuerpo, dimensión corporal

Pedagogías y Vitalidades

La formación de la dimensión corporal postula el desarrollo de las competencias necesarias para cuidar de la propia salud, cuidar la salud de los demás, cuidar el ambiente y defender la vida. Competencias para respetar el propio cuerpo, el cuerpo de los demás y practicar una sexualidad madura y responsable. Competencias para alimentarse sanamente, saberse controlar en la toma de bebidas alcohólicas y evitar el uso de todo tipo de drogas prohibidas o que pongan en peligro la salud física y mental. Competencias para convivir en condiciones de

igualdad entre sexos diferentes y superar la cultura machista y patriarcal propia de nuestros pueblos.

La pedagogía de la salud buscará el desarrollo de hábitos alimenticios sanos, el adiestramiento en una cocina que balancee los alimentos, que aproveche al máximo los recursos alimentarios propios culturalmente y abundantes en nuestra América. También cultivará el deporte, la educación física, las excursiones, los campamentos, las convivencias, el montañismo u otros deportes al aire libre y el rescate de juegos tradicionales.

9B

4. Pedagogía de la pregunta y de la investigación, dimensión intelectual

Pedagogías y Vitalidades

La inteligencia supone capacidad de comprenderse, de comprender a los demás y comprender al mundo, para así poder contribuir a su permanente mejora y humanización. Es en consecuencia, capacidad crítica, analítica, creativa, lógico-matemática, musical, espacial, cinestésica, de resolución de problemas y proposición de nuevas cosas e ideas.

La formación de la dimensión intelectual supone garantizar competencias para ser un lector cada vez más autónomo e independiente de todo tipo de textos y del contexto y un escritor personal y

creativo. Competencias para desarrollar procesos lógicos, resolver problemas, poseer sentido numérico, geométrico y de la medida. Competencias para saber buscar, procesar, interpretar, aplicar la información y desarrollar pensamiento crítico. Competencias para usar bien la memoria, preguntarse a sí mismo lo que se ha aprendido, gobernar la propia atención, ordenar el trabajo y el tiempo, afinar estrategias de estudio. Competencias de comprensión, aplicación, análisis, de intuición, invención, imaginación, creación, transformación.

10B

5. Pedagogía del diálogo y la participación, dimensión socio-política

Pedagogías y Vitalidades

Se trata de llegar a ser genuino ciudadano, preocupado y comprometido con el bien común, con lo público. De rescatar el sentido original de lo político como servicio a las causas comunes. La formación de la dimensión sociopolítica implica desarrollar las competencias necesarias para la convivencia y el ejercicio de una ciudadanía activa y responsable. Competencias comunicativas, de escucha y diálogo. Competencias para tomar decisiones y evaluarlas, argumentar y defender su postura, valorar la diversi-

dad y saber llegar a acuerdos.

Competencias para vivir y trabajar junto a los que son diferentes, para ser capaces de valorar y vivir en contextos interculturales, de respetar la diversidad de costumbres y opiniones. Competencias para resolver los conflictos mediante la negociación y el diálogo, de modo que todos salgan beneficiados de él, tratando de convertir la agresividad en fuerza positiva, fuerza para la creación y la cooperación, y no para la destrucción.

11B

5. Pedagogía del diálogo y la participación, dimensión socio-política

Pedagogías y Vitalidades

Competencias para interactuar con los otros diferentes, para valorar y aceptar las diferencias culturales, de raza y de género, sin convertirlas en desigualdades. Competencias para tratar con cortesía, para colaborar, es decir, trabajar juntos, para decidir en grupo, para considerar los problemas como retos a resolver y no como ocasiones para culpar a otros.

Competencias para el servicio y la solidaridad y para oponerse a todo lo que amenaza e impide la vida: injusticia, des-

igualdad, discriminación, manipulación, conformismo, violencia, politiquería, populismo, mesianismo, corrupción.

12B

6. Pedagogía del trabajo y el desarrollo sustentable, dimensión productiva

Pedagogías y Vitalidades

La formación de la dimensión productiva debe desarrollar las competencias del saber hacer, competencias propositivas y polivalentes, para encontrar soluciones a situaciones problemáticas, para comprender distintos sistemas organizacionales, saberse adaptar a los cambios y aprender permanentemente de lo que se hace. Competencias para darle un uso productivo a los recursos, al tiempo, al espacio, a los talentos y habilidades. Competencias para trabajar en equipo, para entender y disfrutar la ciencia y la tecnología, para ordenar el

pensamiento y revisar una y otra vez los propios supuestos. Competencias que le permitan a la persona las oportunidades de tener una vida digna con la práctica laboral de una actividad productiva, aprovechando lo que el medio donde vive le ofrece, con conciencia ecológica. Competencias para entender que debemos desarrollar al máximo la capacidad creadora para producir soluciones que contribuyan a generar empleos y a impulsar procesos de desarrollo humano, equitativo y sustentable. Para ello, es necesario educar para producir.

13B

7. Pedagogía de la expresión y la creatividad, la dimensión estética

Pedagogías y Vitalidades

Busca que la persona desarrolle las competencias necesarias para percibir, disfrutar y producir lo bello, lo original, que nace del libre juego de la sensibilidad, imaginación, fantasía e intuición. Competencias también para combatir los efectos negativos de un sistema que promueven el aislamiento, la soledad y la pasividad, masifican los gustos, y promueven la superficialidad, la sensiblería, la violencia, la banalidad como valores estéticos. Competencias para explorar y desarrollar las posibilidades de expresión creativa de cada persona, sentir la

necesidad de ejercitar uno o más canales expresivos (literarios, musicales, teatrales, plásticos, gráficos...), que impliquen al individuo en la composición y ejecución y no meramente en la observación.

Para la formación de la dimensión estética se requiere de una pedagogía de la expresión y la creatividad, que descubra y cultive los talentos de cada persona. El educador debe estar convencido de que cada educando es portador de valores y talentos que él debe ayudar a conocer y desarrollar.

14B

8. Pedagogía de la inculturación, interculturalidad y la multiculturalidad, la dimensión cultural

Pedagogías y Vitalidades

Entendemos la cultura como el conjunto de formas y modos adquiridos de concebir el mundo, de pensar, de hablar, de expresarse, percibir, comportarse, organizarse socialmente, comunicarse, sentirse y valorarse uno mismo en cuanto individuo y en cuanto grupo. Todos pertenecemos a algún grupo cultural que marca lo que somos y hacemos, lo que pensamos y creemos. Todos tenemos cultura, en consecuencia, no hay personas incultas. Para el desa-

rollo de esta dimensión, requerimos de una pedagogía de la inculturación, la interculturalidad y la multiculturalidad. Los educadores deben entender que cada educando tiene un saber, una forma de expresarse y comunicarse, unos valores, unas costumbres y tradiciones... que deben ser valorados y reconocidos. La pedagogía de la interculturalidad y multiculturalidad implica el reconocimiento, respeto y valoración de la diversidad, la que asume

15B

8. Pedagogía de la inculturación, interculturalidad y la multiculturalidad, la dimensión cultural

Pedagogías y Vitalidades

como posibilidad de enriquecimiento. Rompe con la relación pedagógica de dominación y establece relaciones comunicativas horizontales entre culturas. El punto de partida es reconocer el carácter de la heterogeneidad como un valor y no como un defecto. Ello va a permitir, en primer lugar, desarrollar una dosis madura de tolerancia que llevará a aceptar que las personas actúen según sus propias lógicas, motivaciones y costumbres, y no según nuestras

expectativas, para finalmente ponerse en disposición de aprender a incorporar en uno mismo lo valioso que se descubre en el otro.

APÉNDICES 2

FODA DE LA ESCUELA FE Y ALEGRÍA N°2

Dimensión Pedagógica.

Nudos de gestión: La falta de condiciones pedagógicas para alcanzar la excelencia educativa de los estudiantes de " fe y alegría " del centro educativo "Oswaldo Álvarez barba".

factores internos controlables	factores externos no controlables
<p>fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • personal docente con años de experiencia en la labor educativa. • capacitación permanente de los maestros (as). • sala de cómputo funcional. • excelentes vínculos interpersonales entre docentes, personal administrativo y de servicio. • directora trabajadora, responsable y con liderazgo. 	<p>oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • seminarios de actualización organizados por la oficina nacional. • padres de familia que confían en nuestras capacidades pedagógicas. • reconocimiento a nuestro desempeño en el ámbito de la educación por la comunidad mantense. • profesionalización de los educadores con el apoyo de la utpl (universidad técnica particular de Loja) • y la fundación Crisfe.
<p>debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • poca aplicación de ejes transversales referente al afianzamiento de los valores. • excesiva cantidad de estudiantes en las aulas. • mobiliario inadecuado • indisciplina escolar en las aulas. • exceso de deberes y tareas extra clase. • carencia de materiales didácticos actualizados. 	<p>amenazas (-)</p> <p>Poco acompañamiento en las tareas escolares.</p> <p>Ausencia de apoyo por parte del gobierno central para la renovación de mobiliario y de infraestructura adecuada a las necesidades pedagógicas actuales.</p> <p>Realidad social imperante deficiente control en el uso de aparatos tecnológicos electrónicos.</p> <p>(Video, juegos, nintendos, celulares internet, etc.).</p>

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Dimensión: Financiera Administrativa

Nudos de gestión: el incumplimiento del pago puntual de pensiones y demás obligaciones económicas en la institución.

factores internos controlables.	factores externos no controlables
fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none"> ❖ personal administrativo suficiente. ❖ apertura de las autoridades. ❖ organización de cursos de capacitación. ❖ buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa. ❖ dinamismo y compromiso del comité central de padres de familia. ❖ compromiso de autoridades, docentes, estudiantes para con la institución. 	oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> ❖ coordinación regional. ❖ padres de familia relacionados con gobiernos locales. ❖ creación de nuevas fuentes de trabajo en las fábricas de la localidad. ❖ fomento de microempresas. ❖ cobro de los fondos de reserva. ❖ ascensos laborables.
debilidades (-) <ul style="list-style-type: none"> ❖ escaso ingreso económico para cubrir necesidades básicas. ❖ postergación de pagos al personal. ❖ suspensión de actividades por falta de ingresos económicos. ❖ presupuesto limitado por el mínimo recurso que ingresa a la institución. 	amenazas (-) <ul style="list-style-type: none"> ❖ realidad social y económica del país. ❖ desorganización e irresponsabilidad familiar frente a sus obligaciones económicas. ❖ carencia de cultura de planificación y ahorro.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.

Elaborado por: Javier Mero

Dimensión Comunitaria

Nudos de gestión: la delincuencia afecta a la seguridad de nuestra comunidad educativa.

factores internos controlables.	factores externos no controlables
fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none"> ❖ departamento de orientación y bienestar estudiantil. (dobe) ❖ proyecto educativo institucional (pei) ❖ directivos ❖ maestros- maestras 	oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> ❖ policía nacional ❖ industrias ales. ❖ fe y alegría nacional

<ul style="list-style-type: none"> ❖ conserje ❖ comunicación institucional. ❖ guardián 	
<p>debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ estudiantes con problemas familiares. ❖ padres de familia con problemas de vicio. ❖ padres de familia desempleados. ❖ familias disfuncionales. ❖ emigración de padres de familia. 	<p>amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ pandillas. ❖ bandas. ❖ venta y consumo de drogas. ❖ presencia de cachineros.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Dimensión Sistémica

Nudos de gestión: falta de comunicación de las actividades entre profesores-alumnos.
falta de integración de los padres de familia a las diferentes actividades que realiza la institución.

factores internos controlables.	factores externos no controlables
<p>fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ excelente relación entre profesores y directora ❖ puntualidad y regularidad en la asistencia de los docentes. ❖ buena relación con otras instituciones educativas municipales y particulares. ❖ capacitación del docente. 	<p>oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ cuartel del GIR. ❖ predisposición de trabajo del maestro. ❖ proyecto federativo ❖ confedec. ❖ mec ❖ industrias ales. ❖ fe y alegría nacional
<p>debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ poca integración de los alumnos con los otros centros e fe y alegría. ❖ trabajos acumulados por parte de los directivos ❖ escasa participación de padres de familia. 	<p>amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ hogares desorganizados.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Dimensión Organizativa Operacional

Nudos de gestión: el centro no cuenta con el honorable consejo directivo.
Desinformación y poco interés por conocer el funcionamiento del centro.

factores internos controlables.	factores externos no controlables
fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none"> ❖ experiencia en trámites de educación de los directivos del centro. ❖ confianza de los padres de familia hacia los docentes. ❖ coordinación de directora y secretaria. 	oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> ❖ supervisión ❖ dirección provincial de educación ❖ reglamento de educación
debilidades (-) <ul style="list-style-type: none"> ❖ falta delegación de funciones. ❖ asistencia irregular y falta de puntualidad de los padres de familia a las reuniones. 	amenazas (-) <ul style="list-style-type: none"> ❖ auditorias gubernamentales. ❖ trabajo con doble jornada de padres de familia.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Dimensión Convivencial

Nudos de gestión: conducta inapropiada de los alumnos en el centro educativo.

factores internos controlables	factores externos no controlables
fortalezas (+) <u>estudiantes:</u> <ul style="list-style-type: none"> • participativos • potencial cognitivo óptimo • salud adecuada • creativos 	oportunidades (+) padres colaboradores psicólogo departamento de pastoral
debilidades (-) <u>estudiantes:</u> <ul style="list-style-type: none"> • desordenados • irresponsables • irrespetuosos poco interés por crear espacios de afecto. 	amenazas (-) hogares desintegrados poco control y organización en el hogar poca confianza entre algunos padres e hijos.

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
Elaborado por: Javier Mero

Dimensión Convivencial

Nudos de gestión: desconocimiento de los padres de familia del reglamento del centro y de los horarios de atención.

factores internos controlables	factores externos no controlables
fortalezas (+)	oportunidades (+)
<u>padres de familia:</u> <ul style="list-style-type: none"> • colaboradores • participativos • aceptable nivel cultural 	Disponibilidad de los profesores en los horarios adecuados. Apoyo del comité central de padres de familia. Espacios socio-culturales del centro. vacaciones Medios de comunicación tics. Apoyo del DOBE.
debilidades (-)	amenazas (-)
<u>padres de familia:</u> <ul style="list-style-type: none"> • bajo nivel económico • escasa iniciativa • carecen de tiempo • poca importancia • bajo nivel de comunicación no se cuenta con un boletín informativo oficial	crisis económica horarios rígidos en los trabajos ausentismo de padres en el hogar por factores exógenos

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.
 Elaborado por: Javier Mero

APÉNDICES 3

Acuerdo de Creación de la escuela Fe y Alegría.

Es así que, mediante oficio N ° 09-DEM, con fecha Portoviejo febrero 17 de 1970 y acuerdo N° 001. La Dirección Provincial de Educación de Manabí, en uso de sus atribuciones legales concede el permiso correspondiente para que pueda funcionar la Escuela "Fe y Alegría N° 2" en la ciudad de Manta.

Número de Directores, Profesores y Alumnos que iniciaron la Institución

En el Aspecto de Dirección la Escuela estuvo a cargo:

Directora Sor Gertrudis Aldás R	1970 - 1974
Directora Sor Magdalena C.	1975 - 1977
Directora Sor María del Sagrario	1978 - 1980

Directora Sor Flor María Matamoros	1981 - 1985
Directora Sor María Teresa Ullauri	1986 - 1990
Directora Sor María Raquel Silva	1991 - 1992 (Enero)

En su inicio la escuela contó con los siguientes profesores:

Primer Grado	Sor Magdalena C. (Superiora de la Comunidad)
Segundo Grado	Sor Celia Montaña.
Tercer Grado	Srta. Bella Salazar
Cuarto Grado	Sor Gertrudis Aldás.
Quinto y Sexto Grado	Srta. Eugenia Lucas.

En el siguiente año se hizo cargo de Sexto Grado la Sra. Carolina Beltrán.

En el primer año de funcionamiento se matricularon 114 alumnos, pero sólo terminaron 100 alumnos.

Un año más tarde se matricularon 209 alumnos, logrando terminar 187 estudiantes según los datos que reposan en archivos de la institución, los primeros padres de familia tuvieron que luchar con verdadero espíritu solidario para alcanzar un mejor desarrollo al establecimiento educativo, ya que en sus inicios brindaba sus servicios casi gratuitos y las necesidades era múltiples, y es que no podían detenerse ya que la Educación Popular Integral que propugna FE y Alegría exige de ella, un estado de permanente crecimiento, tanto en cantidad como en calidad , para cubrir todas las necesidades del pueblo.

Cabe indicar también que esta escuela fue matriz de para la creación de la escuela “Fe y Alegría ° 3” Padre José de Anchieta, que para lograr el funcionamiento educacional se trasladaban las religiosas por el lapso de 2 años.

Es así como en la actualidad ya contamos con una escuela completa graduada(14 paralelo, incluidos 2 preparatorias). Para el funcionamiento de Jardín de Infantes Particular Mixto “Sagrados Corazones”, fue presentada por Sor Flor María M Valarezo, Directora del Jardín en ese entonces; autorizándose según el artículo 35 de la Ley de Educación y Cultura y del artículo 40 numeral 18.

JUSTIFICACIÓN:

Considerando el incremento de la Población estudiantil y las enfermedades que se propagan en espacios reducidos y que no prestan las condiciones de higiene propias

de un centro educativo, nos vemos en la necesidad de reestructurar todas las baterías higiénicas evitaremos así la proliferación de enfermedades infecto – contagiosas.

Como educadores de Fe y Alegría, que buscamos ofrecer una educación de calidad, creemos que no se puede continuar laborando con esos servicios básicos en condiciones deplorables.

Las mismas fueron construidas para dar servicio a una población infantil comprendida hasta una edad promedio de 12 años, sin conectarse a la red de servicio de alcantarillado de la ciudad. En la actualidad el incremento de toda la Educación básica han hecho que las instalaciones existentes se hayan vuelto anti funcionales para brindar un servicio adecuado a los educando.

Complementaria a esta obra nos comprometemos a realizar una campaña de concienciación del uso adecuado de las elementales normas de aseo a toda la Comunidad educativa.

Fe y Alegría es un Movimiento de Educación Popular Integral y Promoción Social, es fundada 1955. Venezuela. Hoy Fe y Alegría existen en 15 países y desde 1965 está en Ecuador.

En nuestra querida ciudad de Manta contamos con tres Instituciones Educativa y una Oficinal regional dirigida por el Hno. Dimas Tarradellas, para las cuales lo primordial es la niñez y juventud futuras de un País libre y democrático.

Como centro educativo tenemos políticas internas que nos ayudarán a la superación decidida de toda la comunidad:

- Puntualidad para todo tipo de eventos que se realice en nuestro centro, como también hora de entrada y salida de los estudiantes.
- Cancelar los haberes de su representado en las fechas indicadas
- No ingresar a las aulas cuando están en clases. El maestro enviará un horario de atención.
- Ser respetuoso con todo el personal de nuestro centro

<http://www.zona.lacarabela.com/zona98/ZonaEducativa/Revista13/Files/Reportaje1.pdf>

Actualmente la escuela cuenta con la siguiente autoridad y profesores:

Rectora/directora:

Lcda. Elena Arias Noboa. Mg.

DOCENTES	MATERIAS QUE DICTAN	AÑO DE BÁSICA A CARGO	Nº DE ALUMNOS
1. Reyes Lucas Rocío del Carmen	Proyectos de aula de primer año de básica	1º año de básica "A"	30: 19 varones y 11 mujeres
2. Flores Choéz Ana María	Proyectos de aula de primer año de básica	1º año de básica "B"	29: 19 varones y 10 mujeres
3. Anchundia Doris Carreño Jahaira	Proyectos de aula de primer año de básica	1º año de básica "C"	29: 19 varones y 10 mujeres
4. Sanchez Concha Marroquín Mèlida	Todas las de segundo año de básica	2º año de básica "A"	44: 28 varones y 16 mujeres
5. Bastidas Carrera Flor María	Todas las de segundo año de básica	2º año de básica "B"	44: 26 varones y 18 niñas
6. Lucas Delgado Carmen Dolores	Todas las de tercer año de básica	3º año de básica "A"	44: 19 varones y 25 niñas
7. Álvarez Macias Maryorie Yasmina	Todas las de tercer año de básica	3º año de básica "B"	44: 20 varones y 24 mujeres
8. Piguave León Carmen Dioselina	Todas las de cuarto año de básica	4º año de básica "A"	44: 26 varones y 18 mujeres
9. Peña Intriago Juanita Matilde	Todas las de cuarto año de básica	4º año de básica "B"	45: 24 varones y 21 mujeres
10. Saltos González María Teresa	Todas las de quinto año de básica	5º año de básica "A"	44: 19 varones y 24 mujeres
11. Mero Posligua Javier Fabricio	Todas las de quinto año de básica	5º año de básica "B"	43: 19 varones y 24 mujeres
12. Delgado Delgado Mercedes Laurentina	Todas las de sexto año de básica	6º año de básica "A"	44: 18 varones y 26 mujeres
13. Mora Quijije Jessica Valentina	Todas las de sexto año de básica	6º año de básica "B"	45: 15 varones y 30 mujeres

14. Velez Montesdeoca Ana Pastora	Todas las de séptimo año de básica	7º año de básica "A"	45: 26 varones y 19 mujeres
15. Mera Cedeño Jesús Euclides	Todas las de séptimo año de básica	7º año de básica "B"	44: 24 varones y 20 mujeres
16. Ponce Obregón María Bárbara	Dirigente	8º año de básica "A"	45: 26 varones y 19 mujeres
17. Parraga Intriago Diana Asunción	Dirigente	9º año de básica "A"	42: 19 varones y 23 mujeres
18. Miranda López Orlando Rodrigo	Dirigente	10º año de básica "A"	32: 12 varones y 20 mujeres
19. Chávez Zambrano María de Lourdes	Ayudante de 1ro a 7moº años		
20. Meza Pazmiño Katty Amabell	Estudios Sociales	8 vo a 10mo	
21. Pilay Cantos Richard Washington	Computación Inspector	Todos los años de básica "A" y "B" de 1ro a 10mo (2 horas semanales a cada año)	
22. Schetiini Velásquez Teresa Elisabeth	Ingles	Todos los años de básica "A" y "B" de 1ro a 10mo (2 horas semanales a cada año)	
23. Mero Bravo Wilmer Washington	Cultura Física	Todos los años de básica "A" y "B" de 1ro a 7mo (2 horas semanales a cada año)	
24. Peralta Vincés Franklin Olmedo	Cultura Estética	Todos los años de básica "A" y "B" de 1ro a 10mo (2 horas semanales a cada año)	

Fuente de Información, Secretaría de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba "Fe y Alegría N°2.

Elaborado por: Javier Mero

El total de maestros es de 24.

Directora/ Rectora. 1

La escuela tiene 2 secciones:

Matutina para la escuela y vespertina para el colegio de octavo a décimo. Porque faltan aulas y el espacio físico es muy reducido para la cantidad de estudiantes que se educan en esta prestigiosa institución.

Para ambas secciones hay una sola rectora/directora: Lcda. Elena Arias Noboa Mgs.

Para ambas secciones hay una secretaria: Ing. Shirley Rangel Macías

Para ambas secciones hay un conserje: Sr. José Lozano

Para ambas secciones hay un conserje: Sr. José Meza Marcillo.

En la institución funciona un departamento Médico con un doctor en medicina general, Dr. Ángel Laz. Pagado por la Oficina Regional, atiende los lunes y los miércoles, los niños/as, los padres de la institución no pagan por este servicio.

En la institución funciona el departamento del DOBE, dirigido por un psicólogo clínico, y un maestro especializado en psicopedagogía, el cual atiende los casos de diversa índole pero se da atención generalmente a problemas de aprendizaje o disciplina.

APÉNDICES 4

PROPÓSITOS GENERALES DEL PROGRAMA DE ESTUDIO.

NUMERAR LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN. GESTIÓN ESCOLAR.-

1. Reconozcan a la escuela como la unidad básica del sistema educativo y la importancia que tienen su organización y funcionamiento para el logro de los propósitos educativos.
2. Analicen las principales normas que regulan la organización y el funcionamiento de los jardines de niños y su aplicación en las diferentes modalidades en que se ofrece el servicio.
3. Identifiquen las diversas formas en que los actores que participan en el jardín de niños interpretan las normas que regulan su organización y funcionamiento, qué aspectos consideran prioritarios y cómo asumen las responsabilidades que les corresponden.
4. Analicen algunos de los factores que influyen para que cada jardín de niños sea diferente e identifiquen las características que distinguen a los que obtienen buenos resultados
5. Identifiquen las diversas relaciones que se establecen entre los actores que participan en la escuela y valoren la importancia de las actividades que cada uno de

ellos

realiza

6. Identifiquen las relaciones entre la calidad de la educación y el funcionamiento de la escuela; así como algunos aspectos de la organización que es posible transformar para mejorar el servicio que se ofrece.

7. Reconozcan la importancia de la actividad pedagógica en la función directiva, en el trabajo en equipo, en el funcionamiento del consejo técnico como un espacio de diálogo entre maestros, así como en la participación de los padres en el apoyo a la formación de los niños.

8. Identifiquen la misión fundamental de la escuela y reconozcan el papel que el trabajo en equipo tiene para mejorar su funcionamiento.

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no el que realiza todas las tareas), debe:

- Planificar
- Controlar
- Definición de objetivos
- Decisiones para solucionar problemas
- La comunicación
- Capacitación del personal
- La influencia del poder.

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

Un error muy común en los directivos es de no mantener relaciones con sus subordinados, con el miedo de perder autoridad. Con esa distancia van perdiendo noción de la realidad cotidiana de los docentes y empleados, con la posible consecuencia de hacer lecturas erróneas para la toma de decisiones.

Un director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios permanente, que exige una reestructuración permanente de la institución, para que esta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera grandes ansiedades en sus actores, dando cuadros de presunciones que pueden desembocar en conflictos internos, con el consecuente deterioro de la tarea institucional. El rol del director es el de calmar las ansiedades o dar un marco contenedor de cambio, que permita restablecer los equilibrios correspondientes, quizás una solución es la de ir pensando, anticipando en equipo las posibles variables de cambio que implican cada reestructuración.

Es de suma importancia que el director organice su tiempo y esfuerzo dosificando la direccionalidad de su hacer cotidiano y el programado. Una herramienta muy eficaz es el utilizar racionalmente las agendas de trabajo, no como una suma de citas, compromisos, de ayuda memoria, de registros personales mezclados con los del trabajo, sino como un lugar de organización funcional. Una forma es la de darle prioridad a unas tareas sobre otras, previa evaluación de los requerimientos de las mismas.

Podíamos organizar esa mirada en cuatro dimensiones:

1) la dimensión organizacional (estilo de funcionamiento):

- Los organigramas.
- La distribución de la tarea
- La división del trabajo
- Los canales de comunicación formal
- El uso del tiempo y de los espacios

2) La dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno):

- La planificación de las estrategias
- Consideración de los recursos humanos y financieros
- El control de las acciones propiciadas
- El manejo de la información

3) La dimensión pedagógica - didáctica (actividad diferencial de otras organizaciones sociales):

- Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos
- Las modalidades de enseñanza
- El valor otorgado a los saberes
- Los criterios de evaluación
- Las teorías de la enseñanza

4) La dimensión comunitaria (actividades sociales entre los actores institucionales):

- Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional

El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer"...

Estilos de Liderazgo

Quién es usted 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. La mayoría de nosotros se encuentra en algún punto intermedio. Aunque la doctrina de liderazgo del ejército describe en detalle cómo los líderes deben interaccionar con sus subordinados, también reconoce que una persona debe siempre ser ella misma y cualquier desviación será falsa y falta de sinceridad. Los líderes eficientes tienen suficiente flexibilidad para ajustar su estilo de liderazgo y técnicas a las personas que dirigen.

Al referirse a los estilos de liderazgo, muchas personas se van a los extremos. Por ejemplo, si no es un líder autocrático, es que entonces es democrático. Lo cierto es que hay muchas tonalidades entre el blanco y el negro.

A continuación se describen cinco, aunque debemos tener en cuenta que los líderes competentes mezclan estos cinco estilos para aclimatarse al lugar, la tarea y las personas. <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/234835/Cinco-estilos-de-liderazgo.html>

En primer lugar, el **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 porque 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.

En segundo lugar, el **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. En tercer lugar, el **estilo delegativo** conlleva 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. En cuarto y quinto lugar se encuentran los estilos de liderazgo transformacional y transaccional.

El **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 o Por su parte, el **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.

ANEXOS

ENCUESTA A DIRECTIVOS (GESTORES EDUCATIVOS)

ENCUESTAS:

ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sres. Gestores Educativos:

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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. Fisco misional ()**
- c. Municipal ()**
- d. Particular laico ()**
- e. Particular religioso ()**

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

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

.....

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

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

.....

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

SI (_____)

NO (_____)

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

a) Director ()

b) Rector ()

c) Consejo Directivo ()

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

SI (_____)

NO (_____)

6. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Nº	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Excelencia académica			
b	El desarrollo profesional de los docentes			
c	La capacitación continua de los docentes			
d	Trabajo en equipo			
e	Vivencia de valores institucionales y personales			
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas			
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión			

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

Nº	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Son innatas.			
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo			
c	Se adquieren a partir de la experiencia.			
d	Se desarrollan con estudios en gerencia			
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión			

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

Nº	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar			
b	La disminución del número de estudiantes por aula			
c	La mejora de los mecanismos de control			
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo			

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

Nº	Se encuentran en la institución	Siempre	A veces	Nunca
a	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.)			
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)			
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
e	Otros (¿cuáles?)			

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

Nº	Se encargan de:	Siempre	A veces	Nunca
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos			
b	. Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo			
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos			
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos			

11. 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
(_____)

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

Si () No ()

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

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

Tabla 6
FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL CENTRO EDUCATIVO.

Formas de organización	f	%
a. El Director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre		
b. Coordinadores de área		
c. Por grupos de trabajo		
d. Trabajan individualmente		
e. No contestan		

Tabla 7
ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN.

Aspectos	f	%
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		
e. No contestan		

Tabla 9
LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS.

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

Tabla 10
EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES.

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

Tabla 11
DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS.

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

Tabla 12
SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica.						
b	El desarrollo profesional de los docentes						
c	La capacitación continua de los docentes.						
d	Trabajo en equipo.						
e	Vivencias 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.						

Tabla 13
HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN.

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

Tabla 14
PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.						
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.						

Tabla 15
ORGANISMOS QUE SE ENCUENTRAN EN LA INSTITUCIÓN.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	De dirección (director), 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?)						

Tabla 16
ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O 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.						
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.						
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.						
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.						

Tabla 17
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				
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				

Tabla18**LA GESTIÓN PEDAGOGICA, DIAGNOSTICO 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.				

Tabla 19**MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA.**

Orden.	MATERIAL DE PALNIFICACIÓN	Si		No	
		f	%	f	%
a	Reingeniería de procesos				
b	Plan estratégico.				
c	Plan operativo anual.				
d	Proyecto de capacitación dirigido a directivos y docentes.				

ENCUESTA A DOCENTES:

Sr. Profesor:

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

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a. Fiscal ()

b. Fisco misional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

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

Gracias por su colaboración

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento

educativo.....

.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

a. Fiscal ()

b. Fisco misional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	CA	A	D	CD
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.				
2. Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.				
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.				
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.				

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

ENCUESTAS A PADRES DE FAMILIA.

DECLARACIONES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
1 Se muestran activos, y responsables de la educación de sus hijos						
2 Considera que en la escuela se imparten habilidades de liderazgo y valores de eficiencia, los mismos que conducirán en un futuro al éxito profesional de sus hijos.						
3 Las altas exigencias por parte de usted hacia sus hijos/as, originan temor, miedo, angustias. Y por ende el fracaso en la escuela.						
4 El fracaso del niño en la escuela se lo vivirá en el hogar como un fracaso familiar						
5 Cree usted que la educación es responsabilidad de las instituciones educativas.						
6 Usted acepta las limitaciones de sus hijos/as dentro del campo educativo y le brinda su apoyo y comprensión.						
7 Considera usted que la educación debe basarse en la formación de valores.						
8 Fomenta usted valores éticos-morales como solidaridad, sinceridad, responsabilidad.						
9 Se le hace difícil educar en valores de honradez, sabiduría y participación.						
10 Usted ejerce control sobre sus hijos.						
11 En el proceso de la educación de su hijo/a, ve que se lo educan en base a una formación integral.						

12 Los/as profesores/as le dan refuerzos a sus hijos/as cuando ellos/as lo necesitan en las diferentes áreas de estudio.					
13 Cuándo trata de asistir, velar y vigilar la educación de sus hijos usted le dedica todo el tiempo posible.					
14 Cuando su hijo/a obtiene buenas calificaciones, usted lo elogia y ellos reciben reconocimiento por parte suya.					
15 Considera usted que es importante no aplicar normas y dejar en libertad a los hijos de tomar sus decisiones, pues solo así ellos serán responsables de sus propios actos.					
16 Considera usted que la institución educativa debe aplicar el reglamento interno o normas ya establecidas. Para que funcione mejor la educación de sus hijos/as.					
17 Se respetan las diferencias de los estudiantes, así como las propias ideas y decisiones que tiene el niño/a dentro del aula de clase por parte del profesor.					
18 Se considera un padre/madre responsable pues provee el dinero suficiente para la educación de su hijo/a.					
19 Sus actividades le impiden asistir a las reuniones y actividades que la escuela programa.					
20 Usted proporciona una buena autoestima a su hijo/a si es así usted está ayudando a la educación formando un niño seguro de sí mismo, acepta retos y se arriesga, aprende de sus fracasos, reconoce sus fortalezas y debilidades, saben lo que quieren.					

ENTREVISTAS A DIRECTIVOS: Rector/ Vicerrector/Director/Supervisor

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ACTA DE COMPROMISO ENTRE EL CENTRO EDUCATIVO Y EL PROFESIONAL EN FORMACIÓN DE MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL.

Con la finalidad de realizar un estudio sobre la *“Gestión, Liderazgo y valores en la administración de la escuela: “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2”*, de la Ciudad de Manta, de la parroquia urbana Tarqui, en el periodo lectivo 2010 – 2011., y con base en este, elaborar un diagnóstico, verificar alguna problemática y diseñar una propuesta de un elemento del currículo institucional desarrollarla y aplicarla. Se establece la presente **ACTA DE COMPROMISO**.

PRIMERO: La suscripción del presente documento se realiza entre el Lcdo. Javier Fabricio Mero Posligua, CI. 130627321-8 y la escuela *“Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2”*, de la Ciudad de Manta, de la parroquia urbana Tarqui quien está representada por la directora Lcda. Elena Arias Noboa Mgs.

SEGUNDO: El tiempo que durará este estudio sobre la *“Gestión, Liderazgo y valores en la administración de la escuela: “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2”*, será desde, el mes de junio del 2010 hasta el mes de marzo del 2011.

TERCERO: El lugar donde se realiza la *C “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N° 2”*, será en las instalaciones de la institución ante mencionada, en la ciudad de Manta Parroquia Tarqui.

CUARTO: La institución se compromete a facilitar la documentación, y los personales educandos y educadores necesarios para poder realizar este estudio.

QUINTA: Una vez terminado el estudio el Lcdo. Javier Fabricio Mero Posligua, se compromete a presentar un proyecto que puede ser de mejoramiento para dicha institución, su ejecución quedará para segunda instancia, según lo estipule la UTPL (Universidad Técnica Particular de Loja).

SEXTA: El Lcdo. Javier Fabricio Mero Posligua, será quien cubra todos los gastos que genere este estudio.

Mediante la suscripción del presente convenio, me comprometo a cumplir fielmente las disposiciones, y sujetarme a las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento de las mismas. Para constancia firmo en acto de fe.

Lcdo. Javier Fabricio Mero Posligua
Estudiante UTPL

Lcda. Elena Arias Noboa
Directora escuela "Oswaldo Álvarez Barba"
Fe y Alegría N° 2



Escuela “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N°2 de la ciudad de Manta de la parroquia urbana Tarqui.



Capilla de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N°2 de la ciudad de Manta de la parroquia urbana Tarqui.



Niñas/o de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N°2 de la ciudad de Manta de la parroquia urbana Tarqui.



Madres de familia de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N°2 de la ciudad de Manta de la parroquia urbana Tarqui, realizando las encuestas.



Profesora contestando las preguntas de la encuesta de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N°2



Profesores de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N°2 capacitándose

Profesores de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba" Fe y Alegría N°2 escuchando la charla para realizar las encuestas



Profesoras de la escuela "Oswaldo Álvarez Barba" Fe y Alegría N°2 junto al investigador



Directora de la escuela “Oswaldo Álvarez Barba” Fe y Alegría N°2 realizando la entrevista por parte del investigador



Estudiantes del décimo año de educación básica recibiendo charla por parte del investigador.



Niñas en el patio realizando ejercicios en la hora de cultura física.