



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TÍTULO DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

**La gestión de liderazgo y valores en adolescentes del cantón
Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, año lectivo 2017-2018.**

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTORA: Faican Quinche, Elizabeth Judith

DIRECTORA: Ruiz Vera, Judith Marlene, Mgtr

CENTRO UNIVERSITARIO DE LOJA

2018



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2018

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Judith Marlene Ruiz Vera.

DOCENTE DE LA TITULACION

De mi consideración:

Que el presente trabajo de titulación, denominado: La gestión de liderazgo y valores en adolescentes del cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, año lectivo 2017-2018; realizado por Elizabeth Judith Faican Quinche, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2018.

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Faican Quinche Elizabeth Judith declaro ser autora del presente trabajo de titulación: La gestión de liderazgo y valores en adolescentes del cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, año lectivo 2017-2018, de la Titulación de Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo la Magister Judith Marlene Ruiz Vera directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art.88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f).....

Elizabeth Judith Faican Quinche

1900417518

DEDICATORIA

A mi querido hijo, Alex Ariel quien me motiva a salir adelante, prestándome el tiempo que le pertenecía, ¡lo amo mucho!

A mis hermanos que han sido mi apoyo y fortaleza, gracias por creer en mí, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, admiro su fortaleza y el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final.

A mis padres, gracias por su apoyo y por creer en mí.

A mi cuñado, Manuel, quien me brindó su cariño, estímulo y apoyo constante.

A mis seres queridos que desde el cielo, derramaron sobre mí sus bendiciones con su amor siempre.

Elizabeth

AGRADECIMIENTO

A la Mgtr. Mariana Buele, Coordinadora de la Maestría, por su asesoría en el desarrollo de este proyecto.

A mi director de tesis, Mgtr. Judith Marlene Ruiz Vera, por sus sugerencias y correcciones en la escritura de esta tesis.

A los docentes de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, por su ejemplar muestra de disciplina y trabajo.

A mis amigos, Angélica y Silvio, por su apoyo desinteresado en la realización de mis estudios.

Al Mgtr. Ángel Paccha, Rector del colegio Bachillerato "Primero de Mayo", compañeros y maestros, gracias por su colaboración.

Elizabeth

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	I
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. La gestión educativa	7
1.2. Importancia de la gestión educativa	7
1.3. Tipos o modelos de gestión educativa.....	8
1.3.1. Gestión administrativa y financiera.	9
1.3.2. Gestión de la comunidad.....	9
1.3.3. Gestión académica y pedagógica.....	10
1.3.4. Gestión Directiva.....	11
2. Liderazgo	11
2.1. Liderazgo educativo	12
2.1.1. Líder educativo.....	13
2.1.2. Cualidades de los líderes.	13
2.2. Estilo de liderazgo.....	14
2.2.1. Diferencias entre líder y jefe.....	15
3. Valores.....	16
3.1. Definición de valores	16
3.1.1. Definición de valores morales.....	16
3.2. Tipos de valores.....	17
3.2.1. La educación en valores.....	19
3.2.2. La importancia de la educación en valores.....	20
3.2.3. Valores fundamentales para educar en el siglo XXI.....	21
3.2.4. Causas y consecuencias de la pérdida de valores.	22
CAPITULO II METODOLOGÍA	24
2.1. Objetivo general	25
2.2. Objetivo específicos	25
2.3. Diseño metodológico.....	25
2.3.1. Contexto.....	25
2.3.2. Diseño de la investigación.....	26
2.3.3. Participantes.....	26
2.3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	26
2.3.5. Procedimiento.	28
2.3.6. Recursos.....	29
CAPITULO III RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	30
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES.....	51
PROPUESTA.....	52
BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS.....	60

RESUMEN

La presente investigación titulada La gestión de liderazgo y valores en adolescentes del cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, año lectivo 2017-2018, tiene como objetivo realizar un diagnóstico de la gestión de liderazgo y valores en el colegio de bachillerato “Primero de Mayo”, a través de instrumentos de investigación con la finalidad de hacer un levantamiento de información y elaborar estrategias de cambio, con una muestra de 40 docentes, 40 estudiantes y 40 padres de familia, dicha institución cuenta con un total de 75 docentes y 1341 estudiantes, este trabajo responde a un diseño descriptivo y no experimental para el cumplimiento de los objetivos propuestos se utilizaron métodos como el científico, hermenéutico y estadístico que permitieron organizar, analizar aplicar y valorar con el empleo de las encuestas y entrevista a la comunidad educativa, las mismas que permitieron conseguir información sobre sus criterios de la gestión, liderazgo y valores dentro de la institución educativa, mediante estos resultados se ha considerado necesario, oportuno e importante elaborar un manual orgánico funcional para mejorar su calidad educativa.

Palabras claves: **Liderazgo, Valores, Calidad, Mejora**

ABSTRACT

The present investigation entitled The management of leadership and values in the adolescents of the canton Yantzaza, province of Zamora Chinchipe, academic year 2017-2018, aims to perform a diagnosis of leadership and leadership management in the high school "Primero de Mayo" ", with 40 students, 40 students and 40 parents, this institution has a total of 75 teachers and 1341 students, this work responds to a descriptive and non-experimental design for the fulfillment of the proposed objectives using methods such as the scientific , hermeneutics and statistics that allowed organizing, analyzing and assessing with the use of surveys and interviews with the educational community, which allowed us to obtain information on their management criteria, leadership and values within the educational institution, for these results, has considered necessary, timely and important, has been developed a functional organic manual for mej Pray their educational quality.

Keywords: Leadership, Values, Quality, Improvement

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez; considera también a la educación como un derecho humano, permanente con un enfoque integral del ser humano y la única manera de lograr una formación íntegra en los estudiantes, es haciendo de la educación una necesidad y una tarea de todos, por tal motivo es de importancia investigar sobre la gestión de liderazgo y valores en adolescentes del cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, año lectivo 2017-2018; para así poder identificar la problemática existente en el colegio de bachillerato “Primero de Mayo” y como parte de la institución poder aportar con alternativas y estrategias de solución, que permitan a los directivos tomar decisiones oportunas y certeras para cada tipo de problemática presentada.

Según (Adriazola, 2006) un líder pedagógico es la autoridad reconocida por los alumnos; es autoridad moral, es la persona con la que comparten sus posiciones, normas y valores. Este concepto está revolucionando la administración educativa donde antiguamente se reconocía al maestro/ docente como la persona que manda u ordena dentro del aula. Ahora por el contrario se establece entre el docente y el alumno un vínculo muy fuerte para todos los alumnos que todavía no dominan los procesos de reflexión y aprendizaje, el maestro sigue siendo insustituible y una imagen con quien identificarse e incluso a quien admirar.

Los directivos deben enfocar el liderazgo hacia una búsqueda constante de la calidad de educación impartida en la institución educativa a su mando, su gestión requiere acciones estratégicas para el cumplimiento de objetivos claros dirigidos a este respecto. Se trata de convertir a la institución educativa en un ente fundamentado en una cultura organizacional de calidad, desarrollando el sentido de pertenencia y arraigo hacia dicha cultura organizacional por parte de todo el grupo escolar. De esta manera las acciones, aptitudes y prácticas evolucionan naturalmente hacia el cumplimiento de las metas previamente establecidas por el líder o director educativo.

Según (D´ Angelo, 1996) la educación en valores debe contribuir a que el proyecto de vida se convierta en un modelo de vida sobre la base de aquellas orientaciones de la personalidad que define el sentido fundamental de su vida, y que adquieren una forma concreta de acuerdo con la construcción de un sistema de actividades instrumentales, las que vinculan con las posibilidades del individuo y las orientaciones de la personalidad.

Los valores no se enseñan y aprende de igual modo que los conocimientos y las habilidades, la escuela no es la única institución que contribuye a la formación y desarrollo

de los mismos. Según (Adriazola, 2006) el trabajar en los valores del amor y la autoestima de los niños, y en general de los seres humanos en cualquier edad, resulta importante sobre todo en estos tiempos donde la influencia externa ha alcanzado niveles altísimos de distorsión de los verdaderos valores creyéndose ahora que valor es la posición económica, la situación de ostentar el poder, el éxito, el placer, la influencia. Este problema va incrementándose a raíz de que los padres ya no quieren ser los responsables de transmitir estos valores y los dejan a los jóvenes y niños a merced de las personas encargadas de trabajar el marketing de los productos. Nuestro país hoy en día, tiene como prioridad mejorar la calidad educativa para tener un país mejor a través de las nuevas generaciones.

La investigación se realizó en la institución educativa “Primero de Mayo” la misma que nos brindó toda la predisposición para la obtención de información durante el tiempo que se tenía planificado desarrollar dichas actividades que nos permitieron obtener información para poder sustentar el proyecto investigativo logrando de esta manera cumplir con los objetivos planteados y la verificación de la hipótesis. El presente trabajo investigativo se encuentra dividido en tres capítulos que a continuación serán descritos:

Capítulo I, Marco Teórico es el pilar fundamental de la tesis donde se sustenta los conceptos de diferentes autores de forma directa o indirecta; además nos permite emitir nuestras propias ideas y juicios de valor que se comparte con otros autores y que permiten comprender el tema de estudio.

Capítulo II, Metodología lo constituyen los métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimientos que permiten la recopilación de información para la obtención de los resultados a procesarse.

Capítulo III, Diagnostico, análisis, discusión y resultados se realizó un análisis sobre los datos recogidos para su respectiva interpretación de los hechos más relevantes de la presente investigación y en base a los resultados obtenidos sugerir recomendaciones que vaya en beneficio de la institución educativa.

Además de los datos recopilados se pudo elaborar la matriz de problemas donde se en listo los problemas con mayor realce que afectan la gestión, liderazgo en valores en la institución educativa y que impiden el desarrollo de la calidad educativa de acuerdo a los estándares de calidad emitida por el ministerio de educación. El alcance de la investigación es plantear alternativas de mejora continua para la institución educativa y que sus autoridades asuman

el compromiso de establecer cambios en la gestión que se lleva actualmente realizando un trabajo en conjunto con los docentes, siendo estos los actores quienes deben velar tanto por el prestigio de su trabajo, como por la calidad de información y conocimiento que reciben sus alumnos. En este sentido, se debe buscar alternativas metodológicas y técnicas cuando exista disparidad resaltante en la capacidad de algún estudiante de su grupo.

El reto más grande de las instituciones educativas en épocas actuales es educar en valores dado que hoy en día existe una deficiencia en los adolescentes en la pérdida de valores éticos-morales, que tanto para autoridades, docentes y padres de familia, ocasionan una problemática que debe ser tratada a tiempo sin vulnerar los derechos del estudiante, enseñar valores no solo se trata de transmitir conocimientos, sino que tiene que ver con la actitud de las personas; por ello es importante que tanto padres como maestros transmitan valores con el ejemplo.

CAPITULO I MARCO TEÓRICO

1.1. La gestión educativa

Según la (UNESCO, 2011, pág. 7) es el conjunto de procesos teóricos-prácticos integrados y relacionados tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación.

Es un proceso sistemático que tiene pasos establecidos en donde se debe empezar con una planeación y evaluación para fortalecer lo que son las instituciones educativas, para poder llevar acabo esto se necesita de fases.

Comprender la vida de la escuela supone un propósito bien diferente y bastante más complejo e incierto que pretende especificar los factores organizativos que determinan su funcionamiento eficaz, en donde la inteligencia, la sagacidad, y la capacidad de gestión se constituye en valores importantes (Pérez J. , 2010, pág. 30).

Según (Borjas, 2003, pág. 41), nos indica que toda sociedad construye lugares donde niños, niñas y jóvenes tienen la oportunidad de acceder a los conocimientos acumulados por ella a través de medios presenciales y masivo.

Según la Unesco, considera la gestión educativa como un conjunto de procesos, mientras que Borja y Pérez manifiestan que es la sociedad la que construye los cimientos del conocimiento para los estudiantes y que están en constante cambio, basado en ello manifiesta que la gestión educativa es un proceso en la cual interviene diferentes áreas, que unen sus esfuerzos para optimizar los recursos disponibles, logrando alcanzar un aprendizaje significativo, que les permita prepararse a los estudiantes, para la vida y el mundo laboral.

La gestión educativa motiva el aprendizaje en los estudiantes, docentes y toda la comunidad educativa mediante la conformación de una comunidad de aprendizaje en donde sus integrantes asuman la responsabilidad de una mejora continua, enriqueciendo sus conocimientos y así contribuyan al desarrollo de una sociedad justa y equitativa.

1.2. Importancia de la gestión educativa

La importancia que tiene la gestión educativa radica en el fortalecimiento del sistema educativo y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes.

Los nuevos escenarios globales inciden directamente en todas las organizaciones sociales y las obligan a emprender rápidas transformaciones. La educación no es ajena a este fenómeno y, por esta razón, el sistema educativo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos para el siglo XXI (Ministerio de Educación, 2007, pág. 36).

Es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquecen los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales y nacionales. (Gestión Educativa, octubre 2009, pág. 15).

Una buena gestión es la clave para que lo haga cada integrante de una institución educativa con sentido de pertenencia dentro de un proyecto que es de todos: los beneficios de la gestión educativa son los siguientes:

- ❖ Fortalece los proyectos.
- ❖ Mantiene autonomía de la institución.
- ❖ Administración de recursos
- ❖ Promueve el liderazgo
- ❖ Promueve la convivencia escolar.
- ❖ Enfoca el aprendizaje
- ❖ Cumple la misión y la visión entre otros.

La importancia de la gestión educativa permite garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar, formando así estudiantes investigadores, reflexivos, creativos, constructivos de su propio aprendizaje para la vida.

1.3. Tipos o modelos de gestión educativa

Este proceso se basa en la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y consensuar, alcanzando los resultados planeados y deseados; en estas se comprende lo curricular, administrativo, gobiernos institucionales, servicios y recursos humanos. La misión de estos componentes es servir de apoyo eficaz, eficiente y oportuno con respuestas claras a las demandas fundamentales que se generan en la propuesta educativa y plan de mejoramiento de la Institución en el marco de las funciones y procesos de la docencia, guiadas por las directrices de calidad educativa.

1.3.1. Gestión administrativa y financiera.

La mejora continua se desarrolla en el marco del diseño, ejecución y evaluación de acciones en soporte la misión institucional. Esto a través de procesos y procedimientos en el uso ejecutivo de los recursos administrativos, materiales y el uso del tiempo.

Según (UNESCO , 2011, pág. 45) se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también el cumplimiento de la normativa y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La misión de este componente es servir de apoyo eficaz, eficiente y oportuno con respuestas claras a las demandas fundamentales que se generan en la propuesta educativa y plan de mejoramiento de la Institución en el marco de las funciones y procesos de la docencia, guiadas por directrices de calidad total (Romero Díaz, 1991, pág. 42).

En base a los criterios de los autores y el mío propio considero que la gestión administrativa y financiera permite el uso eficaz y eficiente de los recursos que poseen las diferentes instituciones educativas para el desarrollo de sus actividades mismas que les permitirán cumplir con el proyecto educativo con éxito.

1.3.2. Gestión de la comunidad.

Se basa en la participación y cooperación de la comunidad educativa como factor importante para la calidad en la enseñanza. Incluye áreas de trabajo como: Promoción de participación, diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, provisión de condiciones de convivencia.

Según (Chagoya, 2009, pág. 11) Es el ámbito de la cultura organizacional, conformada por directivos, el equipo docente, las normas, las instancias de decisión, los actores y factores que están relacionados con la forma distintiva de hacer las cosas en la escuela, el entendimiento de sus objetivos e identidad como colectivo, la manera como se logra estructurar el ambiente de aprendizaje y los nexos con la comunidad donde se ubica.

Según el artículo (Acepresa, pág. 2) La educación no responde a un solo estímulo, sino que resulta de la convergencia de factores naturales, técnicos y sobrenaturales que actúan sobre el ser humano a través de la familia, de la sociedad en general y específicamente de la institución escolar.

Son las relaciones que tiene la institución educativa con la comunidad vinculante ya sea académica, pedagógica, inclusiva, prevención de riesgos, sana convivencia, entre otros, como su nombre lo indica, se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad; así como de la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión, y la prevención de riesgos.

1.3.3. Gestión académica y pedagógica.

Este eje es esencial en el proceso de formación, su acción se enfoca en lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño en lo personal, profesional, social.

La gestión pedagógica promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral (Bidegain, 2009, pág. 3)

Según (Chagoya, 2009, pág. 34) La gestión pedagógica propone desarrollar liderazgos escolares que cohesionen y den rumbo al colectivo escolar, a través del trabajo colegiado y de la incorporación de los padres de familia y de actores en los asuntos educativos, para generar una mayor corresponsabilidad por el aprendizaje de los estudiantes y el logro de los propósitos educativos, donde la planeación y la evaluación permanente tengan sentido para mejorar de manera continua las prácticas de los actores escolares y sus relaciones.

La gestión pedagógica y académica está enfocada a generar acciones encaminadas a “lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional” (Ministerio de Educación Nacional, 2003, pág. 27)

Es la implementación del currículo nacional que busca adaptarse a las realidades de cada institución educativa donde los docentes deben buscar diferentes estrategias para mejorar el aprendizaje de los educandos e involucrar a los padres de familia en la formación de sus hijos, es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues señala cómo se enfocan sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. Esta área de la gestión se encarga de los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico.

1.3.4. Gestión Directiva.

Tiene como ámbito la gestión académica, gestión de la comunidad, administrativa y financiera. La acción de esta gestión es la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, orientada hacia el cumplimiento de su visión y misión, su foco central es ejercer liderazgo lo cual constituye el soporte del resto de las dimensiones. (Bermudez, 2015, pág. 17)

Según (Chagoya, 2009, pág. 27) Se establece como una política desde el sistema para el sistema; marca las relaciones, articulaciones e intercambios entre currículos, programas de apoyo, propuestas que aterrizan en la escuela, se concreta a partir de ciclos de mejoramiento constante de procesos y resultados que se desarrollan con la implementación de ejercicios de planeación y de evaluación.

A la gestión directiva se le exige una gestión eficaz, el reconocimiento de las necesidades, la potenciación de las habilidades y destrezas de los miembros de la comunidad educativa, que oriente sus acciones para alinear objetivos, que tome decisiones de manera participativa y construya una visión compartida de la institución; que haga seguimiento a metas e indicadores que permitan el control del quehacer directivo, administrativo-financiero, académico-pedagógico y comunitario y de convivencia. Igualmente, que se preocupe por una adecuada gestión del conocimiento al interior de la institución educativa a la que debe reconocer como una organización inteligente, como una organización que aprende (Ministerio de Educación Nacional, 2003, pág. 26).

Es el motor que mueve y dirige la Institución, tiene como propósito buscar la construcción del horizonte institucional y la articulación de los componentes de calidad educativa e inclusión; es la encargada de dirigir y organizar muy bien las actividades, de manera que se cumplan todos los objetivos y metas establecidas. Por ello es fundamental lograr que cada integrante de la comunidad educativa tenga sentido de pertenencia y garantice lo que hace logrando que todos remen en la misma dirección. Son las actividades que se desarrollan orientados a crear una cultura institucional y mejorar el clima laboral de todos quienes forman parte de la institución educativa. La autoridad máxima será la encargada de cumplir con el proceso administrativo (planificar, organizar, dirigir, evaluar) y establecer planes de mejora educativa.

2. Liderazgo

Según (Stoner, 1996, pág. 14) Es el proceso de dirigir e influenciar en las actividades con relación a las funciones de los miembros de un grupo.

Según (Stephen & Coulter, 2010, pág. 9) Es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas.

Liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos (Koontz & Weihrich, 2007, pág. 21)

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influir dentro de un grupo humano, es su forma de ser y actuar, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo para alcanzar un objetivo o meta planteada, Por otra parte, el liderazgo sabe extraer lo mejor de los demás en esa faceta altruista que muchos consideran que todos tenemos cuando no estamos en situaciones de riesgo de supervivencia.

2.1. Liderazgo educativo

Se refiere a la toma de responsabilidades en un ámbito escolar o institucional. Su mayor objetivo radica en formar a las personas en aras, no solo de lograr un objetivo en común, sino también para que adquieran el conocimiento necesario con el cual podrán hacerse cargo de sus deseos personales, así como de su realización profesional.

Según (Hallinger, 2010, pág. 32) manifiesta: El liderazgo pedagógico se enfatiza en un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes, la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente.

Los líderes escolares ejercen una influencia medible, en su mayor parte indirecta, sobre los resultados del aprendizaje. Esto significa que el impacto de los líderes escolares en el aprendizaje de los estudiantes, por lo general, es mediado por otras personas, eventos y factores organizacionales, como maestros, prácticas del salón de clase y ambiente de la escuela (Pont & Moorman, 2008, pág. 34).

El liderazgo escolar es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae principalmente sobre el director o directora del centro educativo. (Wikipedia, 2014, pág. 1)

Los buenos líderes educativos desarrollan una visión estratégica para sus instituciones, actúan como ejemplo tanto para el alumnado como para el profesorado y son clave para crear un ambiente efectivo y atractivo que contribuya al aprendizaje, así mismo el liderazgo educativo contribuye con las actividades que se desarrollan vinculando a toda la comunidad

educativa con el fin de formar estudiantes críticos, reflexivos, entes generadores y transformadores de la sociedad.

2.1.1. Líder educativo.

Según (Grinberg, 1999, pág. 42) es imprescindible que el líder educativo posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento, acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos, experimentar nuevos procesos de mejora continua, evaluar consecuencias, las habilidades para crear espacios y prácticas cuidadosas, responsablemente, confiables, estimulantes, preocupadas que contribuyan al desarrollo de las comunidades de aprendizaje donde se avance en democracia, equidad, diversidad y la justicia social.

El líder educativo es una persona que posee la actitud y las habilidades para conocer las necesidades del grupo humano el cual va a trabajar para mejorar y transformar las formas habituales de la escolarización. (Tenutto, Klinoff, & Boan, 2004, pág. 32).

Un líder educativo es capaz de ilusionar, contagiar, sabe crear equipos, confía en las personas y las motiva, tiene siempre una actitud proactiva que le va a ayudar a anticiparse, a no decaer, es persuasivo, empático, escucha y no impone, es carismático. (Wagensberg, 2016, pág. 3)

De los conceptos teóricos se puede verificar que el líder educativo es aquella persona que adquiere habilidades, destrezas, conocimientos, experiencia, aptitud y actitud para dirigir un grupo humano; además motiva, asesora, es ejemplo para los demás, responsable en su trabajo que contribuye a mejorar la calidad educativa y cumplir con los objetivos planteados.

2.1.2. Cualidades de los líderes.

En lugar de pretender una mayor eficiencia, a partir de realizar “Más de lo mismo”, el líder no debe ser autoritario, debe ser equilibrado que planifica y concreta nuevas posibilidades no solo en el interior, sino también en el exterior de las instituciones existentes.

Cualidades personales de los líderes de equipos Directivos:

- | | |
|--|-------------------------|
| ❖ Activos. | ❖ Flexibles |
| ❖ Emprendedores | ❖ Capacidad de escucha. |
| ❖ Sensibles y a atentos a los cambios. | ❖ Pacientes |
| ❖ Capacidad de construcción. | ❖ Voluntarios |

- ❖ Capaces de convocar a participar
- ❖ Capacidad de previsión
- ❖ Persistentes y dedicados.
- ❖ Rigurosos
- ❖ Capaces de delegar
- ❖ Seguros de sí mismos
- ❖ Creativos
- ❖ Organizativos
- ❖ Saben mirar para ver y actuar

2.2. Estilo de liderazgo

Según el uso de la autoridad se aplican tres estilos básicos:

Líder autocrático. - Exige y espera cumplimiento, es dogmático y positivo y dirige aprovechando su poder de dar y escatimar las recompensas y castigos.

El líder democrático o participativo. - Consulta con los subordinados ciertas medidas y decisiones propuestas y los incita a participar.

Líder liberal o de “rienda suelta”. - Usa su poder muy poco, si es que realmente lo usa alguna vez, y da a los subordinados mucha autonomía en sus operaciones. (Koontz & Weihrich, 2007, pág. 17)

Según (García, 2018, pág. 2) El liderazgo autocrático permite que los supervisores tomen decisiones y fijen las directrices sin la participación del grupo, el líder concentra todo el poder y nadie desafía sus decisiones, es un ejercicio de liderazgo unidireccional, lo único que tienen que hacer los subordinados es obedecer las directrices que marca el líder.

Líder democrático, habitualmente llamado liderazgo participativo, este tipo de liderazgo se caracteriza por crear entusiasmo entre los trabajadores al priorizar la participación de todo el grupo, el líder promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta las opiniones del grupo, pero la decisión final la toma el superior.

Líder liberal, es un estilo de liderazgo no autoritario que se basa en la teoría de que los empleados con mucha experiencia, entrenamiento y motivación, necesitan menos supervisión para ser productivos, ya que estos trabajadores son expertos y poseen las competencias para rendir de manera independiente, son capaces de cumplir con las tareas con muy poca vigilancia.

De acuerdo a las citas de los autores sobre los estilos de liderazgo se puede establecer similitudes el líder autocrático, que concentra su poder para dar órdenes, democrático hace partícipe a todo su equipo de trabajo en las actividades desarrolladas tomando decisiones

veraces y oportunas; el liberal confía en el profesionalismo de sus subordinados por lo que no necesitan mantenerlos vigilados. Por lo tanto un líder educativo debería actuar democráticamente motivando a su personal, trabajando en equipo, manteniendo comunicación constante para que su institución se desarrolle satisfactoriamente.

2.2.1. Diferencias entre líder y jefe.

Los líderes y los jefes pueden ser la misma cosa al mismo tiempo o dos cosas diferentes, dependiendo de las cualidades que tengan como persona. Un líder podría ser un jefe y un jefe podría ser un líder, pero no todos los jefes son líderes. A continuación, veremos las diferencias entre ambos:

LÍDER	JEFE
❖ La autoridad es un privilegio de servicio	❖ La autoridad es un privilegio de mando.
❖ Se inspira convencido de que “Aquí sirvo Yo”	❖ Piensa y siente “Aquí mando Yo”
❖ El buen líder va al frente, comprometiéndose con sus acciones.	❖ Empuja a su grupo a que realice las actividades.
❖ Busca ganarse la buena voluntad de su gente	❖ Se basa en la autoridad que le otorga a su cargo
❖ Siembra convicción y usa ejemplos que tocan el alma de sus colaboradores.	❖ Necesita imponerse y para eso utiliza argumentos extensos.
❖ Inspira confianza, da poder a su gente, entusiasmo; cuando está presente impulsa al grupo reconociendo y agradeciendo sus aportes.	❖ Inspira miedo, amenaza; su equipo le teme, le sonrío cuando esta de frente pero le critica en su ausencia.
❖ Motiva a su grupo de trabajo.	❖ Quiere obediencia de su grupo de trabajo
❖ Comprende y redirección; no busca las fallas por placer si no por rescatar y rehabilitar al caído.	❖ Busca al culpable cuando hay un error sanciona, castiga, reprende al instante.
❖ Da el ejemplo, trabaja con y como los demás, es congruente con su forma de pensar, decir y actuar.	❖ Asigna los deberes, ordena a cada quien lo que tiene que hacer, mientras contempla desde su lugar como se le obedece.
❖ Alienta el espíritu del equipo.	❖ Alimenta su propio ego.

Fuente: <https://psicologiayempresa.com/lider-jefe-diferencias.html>

Autor: Psicología y Empresa

3. Valores

3.1. Definición de valores

Son aquellos principios que determinan nuestra conducta moral frente a la vida.

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro, también son fuente de satisfacción y plenitud. (Blog , 2018, pág. 1)

“Los valores constituyen el conjunto de principios o reglas esenciales del juego bajo las cuales se van a guiar las actitudes y conductas de las personas y los grupos” (Siliceo & Angulo, 2001, pág. 13)

Pérez Alonzo citado por (Bañales, 2012, pág. 101) Indica que los valores son algo inherente a la persona que va a condicionar cualquier práctica o actuación que esta realice. Por lo que en el proceso educativo es preciso mantener una atención especial a su desarrollo evolutivo.

Podemos concluir en base a las diferentes definiciones que los valores son cualidades inherentes de cada ser humano que guían las actividades, así como las conductas para actuar dentro de un grupo de personas, los valores son aquellas cualidades, virtudes o características de una acción, una persona o un objeto que se consideran típicamente positivas o de gran importancia por un grupo social.

3.1.1. Definición de valores morales.

Es el conjunto de normas y costumbres que son transmitidas por la sociedad al individuo y que representan la forma buena o correcta de actuar.

(Blogs, 2018, pág. 2) Los valores morales son todas las cosas que proveen a las personas a defender y crecer en su dignidad, los valores morales son desarrollados y perfeccionados por cada persona a través de su experiencia.

Los valores morales, son los criterios que llevan a un ser humano a definir si una acción es buena o mala, el desarrollo y la adopción de estos valores dependen de múltiples variables, como la educación, la cultura y la experiencia. (Pérez & Merino, 2016, pág. 3)

Los valores morales es el conjunto de normas y costumbres que son transmitidas por la sociedad al individuo y que representan la forma buena o correcta de actuar, en este

sentido, los valores morales nos permiten diferenciar entre lo bueno y lo malo, lo correcto y lo incorrecto, lo justo y lo injusto. (Bañales, 2012, pág. 11)

Los valores morales son guías de la conducta humana y suelen traducirse en normas que regulan su comportamiento de manera habitual, dándole así un carácter moral determinado, es decir una costumbre del proceder del individuo, los valores morales son introducidos desde la temprana infancia por los padres o las figuras de autoridad, para luego, en la etapa escolar, ser reforzados por los maestros, muchos de ellos también vienen determinados por la religión que practicamos y otros tantos están tan arraigados en nuestras sociedades que su violación puede conducir, incluso, a sanciones legales.

3.2. Tipos de valores

Existen distintos tipos de valores, entre los que se incluyen:

- ❖ Sensibles: Placer/Dolor; Alegría/Pena.
- ❖ Útiles: Capacidad/incapacidad; eficacia/ineficacia.
- ❖ Vitales: Salud/enfermedad; fortaleza/debilidad.
- ❖ Estéticos: Bello/feo; elegante/inelegante; armonioso/caótico.
- ❖ Intelectuales: Verdad/ falsedad; conocimiento/ error.
- ❖ Morales: Justicia/injusticia; libertad/ esclavitud; igualdad/desigualdad; honestidad/deshonestidad; solidaridad/insolidaridad; puntualidad/impuntualidad; responsabilidad/irresponsabilidad; entre otros.
- ❖ Religiosos: Sagrado/ profano. (Cortina)

Para facilitar su comprensión, se clasifica a los valores de acuerdo con los siguientes criterios según (Latapi Sarre, 2001, pág. 63) Valores personales.-Son aquellos que consideramos principios indispensables sobre los cuales construimos nuestra vida y nos guían para relacionarnos con otras personas, por lo general son una mezcla de valores familiares y valor socio-culturales, junto a los que agregamos como individuos según nuestras vivencias.

Valores familiares.-Se refieren a lo que en familia se valora y establece como bien o mal, se derivan de las creencias fundamentales de los padres, con las cuales educan a sus hijos. Son principios y orientaciones básicas de nuestro comportamiento inicial en sociedad, se transmiten a través de todos los comportamientos con los que actuamos en familia, desde los más sencillos hasta los más “solemnes”.

Valores socio-culturales.-Son los que imperan en la sociedad en la que vivimos, han cambiado a lo largo de la historia y pueden coincidir o no con los valores familiares o los personales, se trata de una mezcla compleja de distintos tipos de valoraciones, que en muchos casos parecen contrapuestas o plantean dilemas.

Por ejemplo, si socialmente no se fomenta el valor del trabajo como medio de realización personal, indirectamente la sociedad termina fomentando “anti-valores” como la deshonestidad, la irresponsabilidad o el delito.

Valores materiales.-Son aquellos que nos permiten subsistir, tienen que ver con nuestras necesidades básicas como seres humanos, como alimentarnos o vestirnos para protegernos de la intemperie, son importantes en la medida que son necesarios, son parte del complejo tejido que se forma de la relación entre valores personales, familiares y socio-culturales, cuando se exageran, los valores materiales entran en contradicción con los espirituales.

Valores espirituales.-Se refieren a la importancia que le damos a los aspectos no-materiales de nuestras vidas, son parte de nuestras necesidades humanas y nos permiten sentirnos realizados, le agregan sentido y fundamento a nuestras vidas, como ocurre con las creencias religiosas.

Valores morales.-Son las actitudes y conductas que una determinada sociedad considera indispensables para la convivencia, el orden y el bien general.

(Blog, 2018, pág. 2) Clasifica de la siguiente manera: Valores personales.- Son normas y principios esenciales necesarios para edificar nuestras vidas, nos guían por el camino indicado para comenzar a estrechar relaciones con los demás individuos.

Valores Familiares.- Son los valores que la familia determina como buenos o malos, estos valores resultan de las vivencias, tradiciones, experiencias, creencias, que tienen los padres, y los cuales los trasmite y educan a sus hijos, esos valores transmitidos son la educación básica para definir nuestro comportamiento y con el desenvolverse en la sociedad.

Valores Socioculturales.- Son aquellos valores que se desarrollan en la sociedad con la que vivimos y compartimos, son la base para definir nuestras acciones en la sociedad, como la responsabilidad, tolerancia, respeto, comprensión, bondades, entre otras, no se debe confundir con los valores personales ni mucho menos con los familiares los cuales por el paso del tiempo, en la experiencia, en tradición y creencias van modificándose.

Valores Materiales.- Los valores materiales son aquellos que nos permiten como personas vivir, son esos valores que se relacionan con nuestras necesidades básicas como vestirnos, hablar, alimentarnos, entre otros. En ocasiones los valores materiales chocan con los espirituales.

Valores Espirituales.- Son esos valores que hacen parte de las necesidades humanas, las cuales nos hacen dar sentido a las creencias, vivencias, y sentido a nuestras vidas.

Valores Morales.- Son todos los aspectos que otorgan a la humanidad a cuidar y controlar su dignidad, los valores morales van modificándose con el paso del tiempo, entre vivencias y experiencias se definen estos valores.

Ante la abundancia de criterios que se considera en la clasificación de los tipos de valores, se coincide en que existen valores morales y éticos pues estos abarcan, el desarrollo integral del ser humano, además la experiencia juega un papel crucial para poseer valores personales adecuados en el transcurso de la vida.

3.2.1. La educación en valores.

Es un proceso sistémico, pluridimensional, intencional e integrado que garantiza la formación y el desarrollo de la personalidad consiente; se concreta a través de lo curricular, extracurricular y en toda la vida universitaria.

La educación en valores debe contribuir a que el proyecto de vida se convierta en “Un modelo de vida sobre la base de aquellas orientaciones de la personalidad que definen el sentido fundamental de su vida, y que adquieren una forma concreta de acuerdo con la construcción de un sistema de actividades instrumentadas, las que se vinculan con las posibilidades del individuo y de otro lado las posibilidades objetivas de la realidad externa para la ejecución de esas orientaciones de la personalidad (D’ Angelo, 1996, pág. 33)

En cada sociedad se establecen valores que satisfacen las necesidades sociales, siendo la educación la encargada de transmitirlos y desarrollarlos. “Los valores son los cimientos de toda cultura humana y, por lo tanto, de toda cultura organizacional, familiar, deportiva, escolar, entre otras, los valores conforman los fundamentos éticos y los principios filosóficos del <<ser>> y del <<quehacer>> humanos. (Siliceo & Angulo, 2001, pág. 24).

(Medina, 2007, pág. 320) La educación debe proporcionar valores como la autonomía, la libertad, la solidaridad, la lealtad y que para lograr esto es necesario que el docente conozca y entienda sus rasgos personales, sus características, que mantenga una actualización

constante que cuestione su accionar, que desarrolle su creatividad, mejorando sus estrategias pedagógicas y que tome en cuenta el saber filosófico no solo el científico, porque el ser humano es más que esto, por lo tanto se verá inclinado a un aprendizaje de calidad, lo que repercutirá en una buena calidad de vida individual y, por ende de la sociedad, a partir de una educación integral.

La educación en valores, toma como base los valores éticos aquellos que orientan las conductas humanas hacia la realización del bien moral y se constituyen en sus referentes activos, tanto en el área personal-individual como en el área personal-comunitaria-social ya que tiene mucho que ver la sociedad, pero sobre todo la familia, la educación no es solo responsabilidad del maestro, no es responsabilidad absoluta del gobierno, es responsabilidad de toda una sociedad.

3.2.2. La importancia de la educación en valores.

Educar en valores no es un deber de la escuela, la educación en valores debe empezar desde casa y desde que los niños son bien pequeños, desde bien temprana edad los padres tienen que dar una educación a sus hijos que les ayude a desarrollarse adecuadamente y a convertirse en personas empáticas, coherentes y con principios. (María, 2018, pág. 1)

Los valores son necesarios para saber cómo reaccionar a situaciones difíciles, para formar relaciones duraderas con aquellos que nos rodean. Los valores importan por que actúan por un grupo de reglas y guías para los eventos que encuentra un individuo a lo largo de su vida. (Robles, 2018, pág. 3)

Los valores humanos tienen importancia en las vidas de las personas, pues orienta toda la actividad humana, puestos que si modificamos las actitudes y dejamos intactos los valores humanos, los cambios no serán duraderos por tanto si queremos intervenir en la conducta es necesario operar sobre el sistema de creencias de cada individuo. Pero lo más importante de todo esto es valorarnos a nosotros mismos, ya que ellos nos permitirán aceptar, querer a las demás personas como son y no por lo que tienen (Blogs, 2018, pág. 5).

La educación en valores es la manifestación de un sentimiento de una expresión de valores asumidos como positivos por la comunidad, por ello es importante desarrollar actitudes a través de la familia y la escuela:

La familia es la responsable de ofrecer cuidado y protección a cada uno de sus miembros por ello, educar en valores a nuestros/as hijos/as es una garantía para una mejor sociedad, o que garantiza el desarrollo de la misma. La escuela deberá reconocer la importancia de

servir de medio por excelencia para la construcción de valores positivos, además de educar para la captación o aprehensión de conocimientos.

Los docentes debemos ser ejemplo para nuestros educandos, también se debe motivar, entender y comprender la problemática que atraviesan los niños y adolescentes de acuerdo a la realidad actual de nuestra sociedad.

3.2.3. Valores fundamentales para educar en el siglo XXI.

“No podéis preparar a vuestros alumnos para que construyan mañana el mundo de sus sueños, si vosotros ya no creéis en esos sueños; no podéis prepararlos para la vida, si no creéis en ella; no podríais mostrar el camino, si os habéis sentado, cansados y desalentados en la encrucijada de los caminos.” (Celestín Freinet)

La agonía de la escuela “sin valores” es cada vez más evidente, se ha acentuado en los últimos años por la incorporación en las aulas de la enseñanza por competencias, la educación competencial supera el concepto de instrucción incorporando también la formación del carácter: “Toda educación es para la acción y esta acción debe ser creadora.” (José Antonio Marina).

Diez valores esenciales en la educación del siglo XXI:

- 1. Flexibilidad:** Perder el miedo a los cambios, adaptarse a ellos. Es un valor imprescindible para las personas en esta sociedad en las que los cambios se han acelerado exponencialmente. Implica también que la educación debe ser continua, se aprende durante toda la vida. “Nada es permanente a excepción del cambio.” Heráclito
- 2. Curiosidad:** Tiene que ver con el espíritu investigador, con las ganas de conocer lo que nos rodea. Es el motor del aprendizaje. “El aburrimiento se cura con curiosidad. La curiosidad no se cura con nada.” Dorothy Parker
- 3. Autonomía:** Ser capaz de hacer ciertas cosas por uno mismo, sin depender de nadie. También tiene que ver con tener ideas propias. “La gente suele decir que tal o cual persona no se ha encontrado todavía a sí mismo. Pero la autonomía no es algo que uno encuentra, es algo que uno crea.” Thomas Szasz
- 4. Emprendimiento:** Muy relacionada con la autonomía, es la capacidad de actuar responsablemente sabiendo lo que se hace (proyecto) y prever las consecuencias. “Emprender, una forma de ser, una forma de hacer, una forma de vivir... una forma de enseñar.” Maria Batet (@mariabatetr)

5. Creatividad: Dar soluciones distintas a situaciones comunes o buscar respuestas a nuevas situaciones. Significa buscar nuevos caminos, cambiar la mirada, la perspectiva... "La creatividad se aprende igual que se aprende a leer." Ken Robinson
6. Tolerancia: Es la base para la vida en sociedad. Es tener respeto por las personas con las que convivimos aunque puedan tener diferente cultura, religión, opiniones políticas... "Todos estamos llenos de debilidades y errores; perdonémonos recíprocamente nuestras tonterías: es ésta la primera ley de la Naturaleza." Voltaire
7. Cooperación: Colaborar con los demás, compartir ideas, opiniones... nos hace mejores, da mejores resultados. La cooperación tiene más sentido cuando siendo autónomos elegimos compartir. "Yo hago lo que usted no puede, y usted hace lo que yo no puedo. Juntos podemos hacer grandes cosas." Madre Teresa de Calcuta
8. Responsabilidad: Ser conscientes de que lo que hacemos o lo que dejamos de hacer puede tener sobre los demás o sobre uno mismo ciertas consecuencias. "La libertad significa responsabilidad. Es por eso que la mayoría de los hombres la ignoran." George Bernard Shaw
9. Transparencia: Ser honesto con uno mismo y con los demás. Es un valor fundamental para trabajar en equipo. "Lo que las leyes no prohíben, puede prohibirlo la honestidad." Lucio Anneo Séneca
10. Entusiasmo: Es lo que nos impulsa a actuar, a llevar a cabo cualquier proyecto. "No dejes apagar el entusiasmo, virtud tan valiosa como necesaria; trabaja, aspira, tiende siempre hacia la altura." Rubén Darío. (Blog de salvaroj, 2012, pág. 4)

3.2.4. Causas y consecuencias de la pérdida de valores.

El hombre de hoy presenta un gran vacío de valores, los cambios sociales y económicos implica un reflejo de alteración de valores, donde predomina el dinero y el amor a los bienes materiales, motivo por el cual se producen distanciamientos en los núcleos familiares.

Tenemos que las causas más comunes en la pérdida de valores son: la desintegración y los conflictos en las familias, los divorcios, la situación económica, deserción escolar, desobediencia, el alcoholismo y la drogadicción, esto trae como consecuencia el surgimiento de bandas delictivas, prostitución, embarazos precoz, robos, transculturación, abortos en jóvenes, sexualidad prematura. (Ramírez, Ramírez , & Alarcón, 2015, pág. 3)

Entre las causas que han llevado a la pérdida de valores encontramos: la desintegración y los conflictos familiares; los divorcios; la situación económica; deserción escolar; desobediencia; drogadicción, entre otros tantos factores que han acabado con los valores en el país, surgimiento como consecuencia las bandas, prostitución, embarazos prematuros y no deseados, robos, transculturación, abortos en jóvenes a temprana edad, relaciones sexuales promiscuas. (Ali, 2013, pág. 1)

Es por ello que debemos educar para desarrollar un ser que se respete así mismo, a los demás y a la naturaleza. El sistema educativo debe cambiar cualitativamente, ser más exigente, brindar una educación integral, volver a los valores esenciales de respeto, responsabilidad personal, honestidad y dignidad.

CAPITULO II METODOLOGÍA

2.1. Objetivo general

- ❖ Realizar un diagnóstico de la gestión de liderazgo y valores en el colegio de bachillerato “Primero de Mayo”, a través de instrumentos de investigación con la finalidad de hacer un levantamiento de información y elaborar estrategias de cambio.

2.2. Objetivo específicos

- ❖ Fundamentar teóricamente, lo relacionado con la educación en valores y el liderazgo educativo de las autoridades del centro educativo.
- ❖ Construir la matriz FODA de la institución educativa para establecer el estado situacional actual de este centro educativo.
- ❖ Elaborar una propuesta de mejora institucional.

2.3. Diseño metodológico

En la presente investigación se utilizó el diseño cualitativo y cuantitativo para poder realizar el diagnóstico de la gestión de liderazgo y valores en el colegio de bachillerato “Primero de Mayo” con la utilización de métodos, técnica e instrumentos que permitieron la recopilación de la información para poder contrastar la hipótesis: El liderazgo de las autoridades del colegio de bachillerato “Primero de Mayo” impide el desarrollo institucional; los problemas que se presentan en la unidad educativa son a causa de la deficiente práctica de valores en la comunidad educativa, en base a ello sugerir alternativas de solución a corto, mediano o largo plazo.

Se recopiló información de diferentes autores (cualitativamente), para contrastar y fundamentar los datos estadísticos (cuantitativamente) obtenidos de la aplicación de las encuestas a los diferentes actores de la comunidad educativa.

2.3.1. Contexto.

El Instituto Primero de Mayo abrió sus puertas un día 11 de diciembre de 1970 con el nombre de “Colegio Nacional Yantzaza” inicio con el ciclo básico, su planta docente y administrativa estuvo conformada por 9 docentes y 51 estudiantes. Posterior se crea el ciclo diversificado y la sección nocturna.

En el año 1979 – 1980 se cambia de denominación y se crea el colegio “Primero de Mayo” luego de algunas gestiones este plantel se registra en el CONESUP el 21 de mayo 2001 como Instituto Superior “Primero de Mayo” con funcionamiento de carreras de industrialización de productos agropecuarios y programación de sistemas en el nivel técnico.

Actualmente y de conformidad al reordenamiento de la oferta educativa en el País, la institución educativa paso a denominarse Colegio de Bachillerato “Primero de Mayo” en donde se oferta las siguientes especialidades: Bachillerato internacional; Bachillerato general unificado; Bachillerato técnico en aplicaciones informáticas; Bachillerato técnico en contabilidad y auditoría; Bachillerato técnico en explotaciones agropecuarias.

La institución educativa será líder en la formación de bachilleres, con estándares de excelencia, a nivel nacional e internacional, a través de la práctica permanente de la equidad, inclusión y participación ciudadana con responsabilidad social, bajo los principios del buen vivir, sumak kawsay.

2.3.2. Diseño de la investigación.

El diseño de investigación constituye el plan general para obtener respuestas a las interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. Para el presente trabajo se tomó dos aspectos: El diseño cualitativo y diseño cuantitativo.

Cualitativamente el trabajo de investigación se lo estructuro basándose en la experiencia, conocimiento y la comprensión del entorno del problema donde se realizó un diagnóstico de la situación actual de la institución educativa, para luego formular y aplicar entrevistas a los directivos, posterior a ello se realizó la interpretación de los resultados obtenidos.

La presente investigación es cuantitativa porque recogió datos con la aplicación de las encuestas tanto a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia o representantes legales, dicha información fue trabajada de forma numérica por medio de la estadística descriptiva.

2.3.3. Participantes.

En concordancia con los requerimientos técnicos establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja, los participantes en la investigación fueron los siguientes: directivos, docentes, padres de familia/representantes legales y estudiantes del colegio bachillerato “Primero de Mayo”, provincia de Zamora Chinchipe Cantón Yantzaza.

2.3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Los métodos que se utilizaron para el presente trabajo de investigación son: el método estadístico y teórico, los mismos que permitieron explicar y analizar el objeto de la investigación.

Método Científico.- Nos permitió elaborar la problemática de investigación, plantear los objetivos, comprobar la hipótesis, aplicar los instrumentos de investigación, tabular e interpretar los resultados obtenidos, para concluir y recomendar acciones que se deben desarrollar en el establecimiento educativo.

Método Descriptivo.- Se describió los datos y características de la población en estudio, se recogió datos en base a la hipótesis formulada, recopilando información de manera cuidadosa para luego analizar minuciosamente los resultados obtenidos, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Método Estadístico. - Permitió llevar a efecto el muestreo de la población en estudio, diseñando encuestas las mismas que fueron aplicadas a los diferentes actores de la comunidad educativa, permitiendo registrar los datos obtenidos en cuadros y graficas estadísticas, para su respectivo análisis cualitativo y cuantitativo.

Método hermenéutico- Se recopilo información en libros, revistas, artículos, sitios web, entre otros de forma física o digital permitiendo la construcción del marco teórico del presente trabajo investigativo.

Las técnicas utilizadas para desarrollar el presente proyecto de investigación fueron las siguientes:

- ❖ Encuesta
- ❖ Entrevista
- ❖ Observación

Encuesta. - Es un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diferentes temas; tiene una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se desea alcanzar.

Una encuesta permite recopilar datos a través de un cuestionario, por lo general las mismas preguntas son realizadas a individuos de distintas clases sociales para que el resultado de la pesquisa resulte representativo de toda la población seleccionad. Una vez recolectada la información, suelen calcularse porcentajes que se presentan en tablas o en gráficos.

La encuesta se aplicó en la unidad educativa tanto a directivos, docentes, padres de familia/representantes legales y estudiantes, las mismas que nos permitieron conocer la

percepción del encuestado sobre la realidad institucional a cerca de la gestión, liderazgo y valores que se dan en la misma.

Entrevista. - Consiste en una interacción entre dos personas, en la cual el investigador formula determinadas preguntas relativas al tema en investigación, mientras que el investigado proporciona verbalmente o por escrito la información que le he solicitado.

Una entrevista es un dialogo entre la persona entrevistadora que hace una serie de preguntas a la otra persona entrevistada con el fin de conocer sus opiniones, ideas, sentimientos, y su forma de actuar.

Este tipo de investigación fue aplicada a los directivos de la institución educativa las mismas que fueron preguntas abiertas obteniendo como resultado información valiosa para poder sustentar el trabajo investigativo.

Observación. - Es el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que se necesitan para resolver un problema de investigación.

Esta técnica nos permitió visualizar hechos, acontecimientos, que se están haciendo, como se están haciendo, quien los hace, cuando se lleva a cabo, cuanto tiempo toma, donde se hace, y por qué se hace.

El instrumento que se utilizó fue, el cuestionario diseñado con preguntas de base estructurada las mismas que permitieron la recolección de información de forma clara y precisa para su respectivo análisis.

2.3.5. Procedimiento.

Para la elaboración de los cuestionarios de las encuestas se tomó como referencia los modelos que se encuentran en la plataforma del EVA, de la página web de la universidad particular de Loja, dirigida a autoridades, docente, estudiantes y padres de familia o representantes legales, se tomó una muestra poblacional para el siguiente trabajo de cuarenta encuestados del colegio de bachillerato "Primero de Mayo". Para llevar a efecto la recolección de información se solicitó el permiso y autorización al rector del establecimiento, además se realizó las entrevistas a las autoridades del plantel así como las encuestas a los diferentes actores de la comunidad educativa.

En cada uno de los departamentos de la institución educativa, me brindaron la apertura necesaria para recopilar información y documentos que ayuden a sustentar y sirvan como base para el desarrollo del presente trabajo investigativo.

2.3.6. Recursos.

Los recursos que se utilizó en el presente proyecto de investigación fueron los siguientes:

Talento humano

Las personas que intervienen en la investigación son las siguientes:

El maestrante; la tutora; directivos; docentes; padres de familia / representantes legales; y estudiantes.

Recursos técnicos

Se utilizó un computador portátil, impresora, equipo de oficina, (grapadora, perforadora), materiales de oficina, textos, internet, entre otros.

Materiales y recursos económicos

Descripción	Valor Total(Dólares)
Copias	20,00
Anillado y empastado	50,00
Transporte	60,00
Alimentación	80,00
Impresiones	120,00
Total	330,00

Fuente: Proyecto de tesis de la UTPL
Autora: Faican, E, (2018)

CAPITULO III RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Se aplicó la encuesta a los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia/representantes legales de la institución educativa y con la ayuda de la hoja de cálculo se procedió a la tabulación de datos, para luego en base a los resultados realizar el respectivo análisis.

a. Personal docente de la institución educativa

Tabla N° 01 Personal Docente por sexo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUJERES	37	49,3%
HOMBRES	38	50,7%
TOTAL	75	100%

Fuente: Unidad de talento del Colegio de Bachillerato "Primero de Mayo".
Autora: Faican, E, (2018)

El personal docente está distribuido en un 50,7% son hombre y un 49,3% son mujeres evidenciándose que existe equidad de género.

b. Personal docente con título

Tabla N° 02 Personal docente con título

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TECNOLOGO	4	5,3%
TERCER NIVEL	63	84,0%
MAGISTER	8	10,7%
TOTAL	75	100%

Fuente: Unidad de talento del Colegio de Bachillerato "Primero de Mayo".
Autora: Faican, E, (2018).

El personal docente que labora en la institución educativa el 84,0% posee título de tercer nivel el 10,7% de docentes tienen el grado de magísteres y el 5,3% tiene título de tecnólogos, con estos resultados se evidencia que el personal docente en su mayoría posee conocimientos amplios de acuerdo al grado de estudio de tercer nivel en su mayoría, se debería seguir preparándose para obtener un título de cuarto nivel o de especialidad con el fin contribuir a la mejora de la calidad educativa.

c. Número de estudiantes en la Institución Educativa

Tabla N° 03 Número de estudiantes

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUJERES	679	50,6%
HOMBRES	662	49,4%
TOTAL	1341	100%

Fuente: Secretaria del Colegio de Bachillerato "Primero de Mayo".
Autora: Faican, E, (2018)

La institución educativa por ser una de las pioneras en la educación cuenta con el 50,6% de estudiantes mujeres y 49,4% hombres dando un total de 1341 estudiantes de diferentes nacionalidades y condición social, que se forman día a día en valores, conocimientos, desarrollando sus habilidades y destrezas que les servirá en la vida practica en su futuro contribuyendo al cambio de esta sociedad.

De los Directivos

Tabla N° 04 Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
El Director organiza tareas en una reunión general cada quimestre	0	0,0%
Coordinadores de área técnica pedagógica	1	25%
Por grupos de trabajo	2	50%
Trabajan individualmente	0	0,0%
Otros (especifique).....	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a directivos

Autora: Faican, E, (2018)

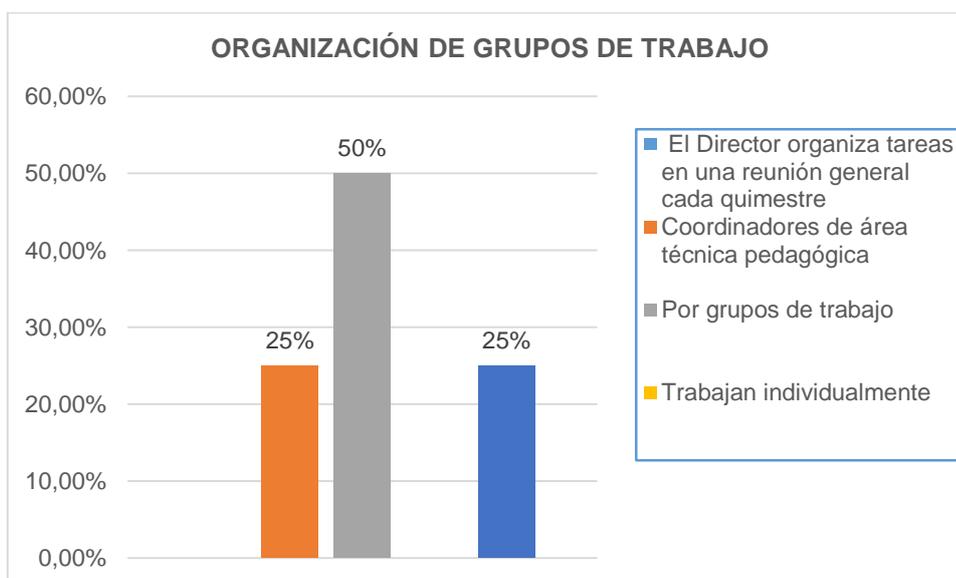


Figura: 1 Organización de grupo de trabajo

Fuente: Tabla N° 4

Autora: Faican, E, (2018)

La forma de organizar la institución en un 50% lo realizan por grupos de trabajo y en un 25% están agrupados por los coordinadores de las áreas técnicas pedagógicas.

La acción de esta gestión es la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia; orientada hacia el cumplimiento de su visión y misión. Su foco central es ejercer liderazgo lo cual constituye el soporte del resto de las dimensiones. (Bermudez, 2015)

Se puede evidenciar que una organización funciona adecuadamente cuando se trabaja en equipo con el fin de intercambiar ideas, experiencias, conocimientos y de esta manera llegar alcanzar los objetivos y metas planteadas en beneficio de nuestros educandos, para brindarles una educación de calidad con calidez.

Tabla N° 05 Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
El número de personas en la institución	3	75%
Los resultados obtenidos en la institución	1	25%
El valor y tiempo de empleados en la institución	0	0,0%
Otros (especifique).....	0	0,0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a directivos

Autora: Faican, E, (2018)

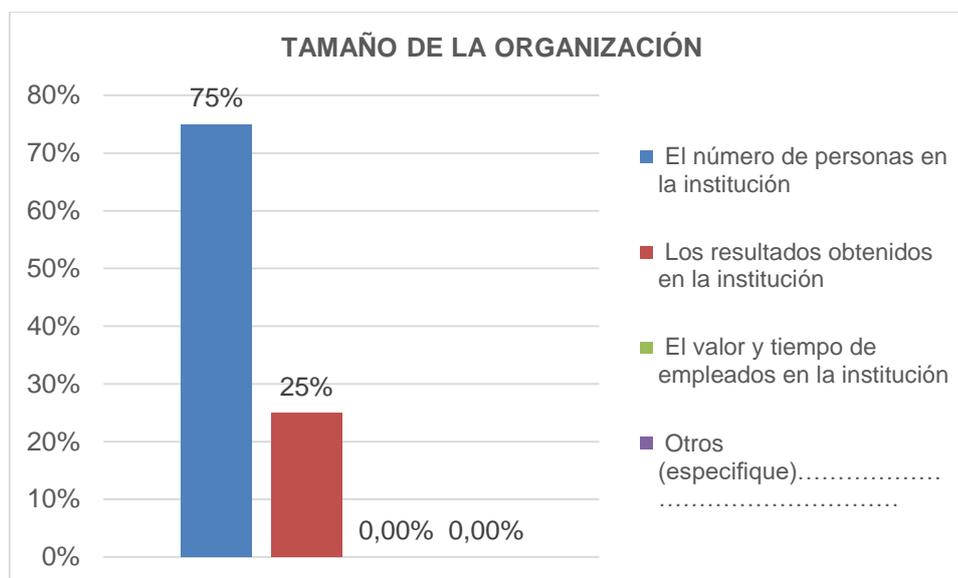


Figura: 2 Tamaño de la organización

Fuente: Tabla N° 5

Autora: Faican, E, (2018)

Con relación a los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización, el 75% señala que se considera el número de personas en la institución y en un 25% en base a los resultados obtenidos de la misma.

Según (Borjas, 2003), nos indica que toda sociedad construye lugares donde niños, niñas y jóvenes tiene la oportunidad de acceder a los conocimientos acumulados por ella a través de los medios presenciales y masivos.

Para determinar el tamaño de la organización no solo se debe considerar el número de personas que trabajan en la misma hay aspectos útiles que se deben tomar en cuenta

como: el monto de activos, la cuota de participación en el mercado, número de estudiantes, resultados obtenidos de la calidad educativa basados en los estándares de educación emitidos por el Ministerio de Educación.

Tabla N° 06 Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	25%
NO	3	75%
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a directivos

Autora: Faican, E, (2018)

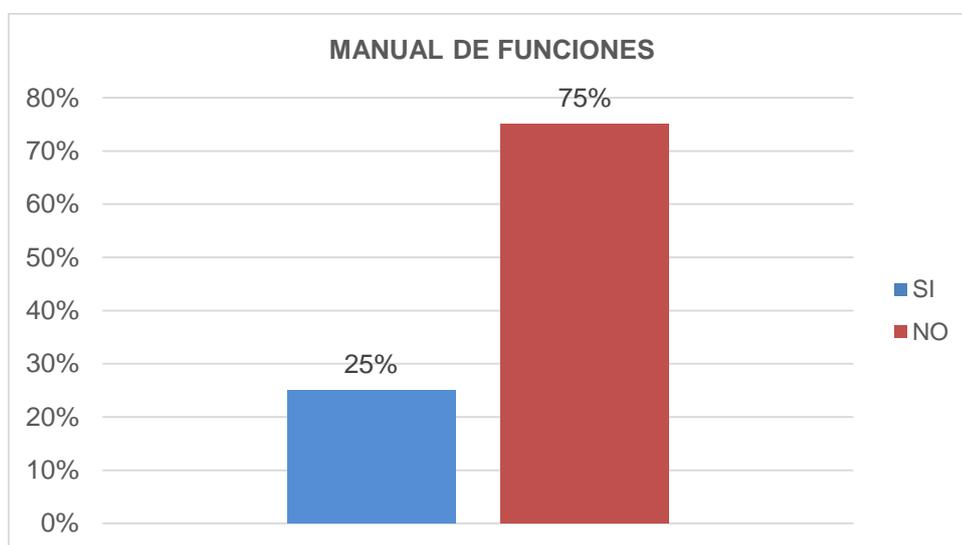


Figura: 3 Manual de funciones

Fuente: Tabla N° 6

Autora: Faican, E, (2018)

El 75% de los encuestados manifiestan que las tareas de los integrantes de la institución no se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos y en un 25% señalan que se basan en la LOEI.

Según (UNESCO , 2011) se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también el cumplimiento de la normativa y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Una institución educativa debe estar apegada al marco legal y de acuerdo a los estándares de calidad emitidos por el ministerio de educación donde una herramienta básica es el manual de funciones necesaria para la administración del talento humano vinculado a cada

uno de los cargos por áreas ocupacionales en la institución educativa, dicho manual debe contener en forma ordenada y sistemática, información sobre aspectos organizacionales necesarios para una mejor ejecución del trabajo.

Tabla N° 7 El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Director	1	25%
Rector	1	25%
Consejo ejecutivo	1	25%
DECE	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a directivos

Autora: Faican, E, (2018)

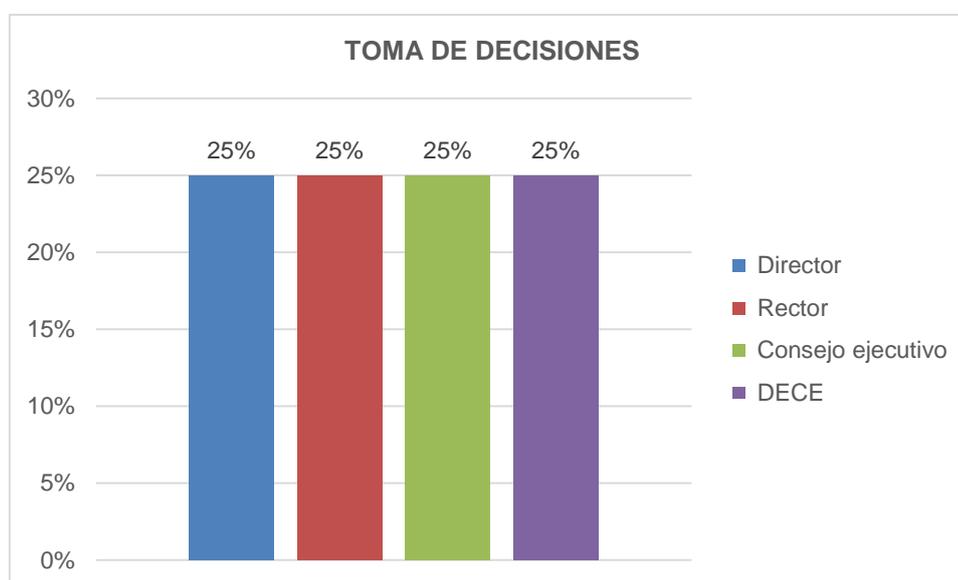


Figura: 4 Toma de decisiones

Fuente: Tabla N° 7

Autora: Faican, E, (2018)

De los resultados obtenidos coinciden en el 25% que el liderazgo para la toma de decisiones está dirigido por el director, rector, consejo ejecutivo y el DECE, por lo tanto, se evidencia que no existe una sola persona que dirija la institución educativa, contrastando una vez más la hipótesis planteada sobre el tipo de liderazgo que realizan los directivos de la institución educativa lo que influye en el desarrollo institucional.

Según (Tenutto, Klinoff, & Boan, 2004), manifiestan que el líder educativo es una persona que posee la actitud y las habilidades para conocer las necesidades del grupo humano el cual va a trabajar para mejorar y transformar las formas habituales de la escolarización.

Para que una institución educativa tenga éxito en la toma de decisiones y resultados eficientes debe existir un líder, él mismo que debe dirigir cada una de las actividades de manera armónica y favorable para todos, motivando e incentivando a quienes conforman la unidad educativa.

Tabla N° 8 Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	75%
NO	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a directivos

Autora: Faican, E, (2018)

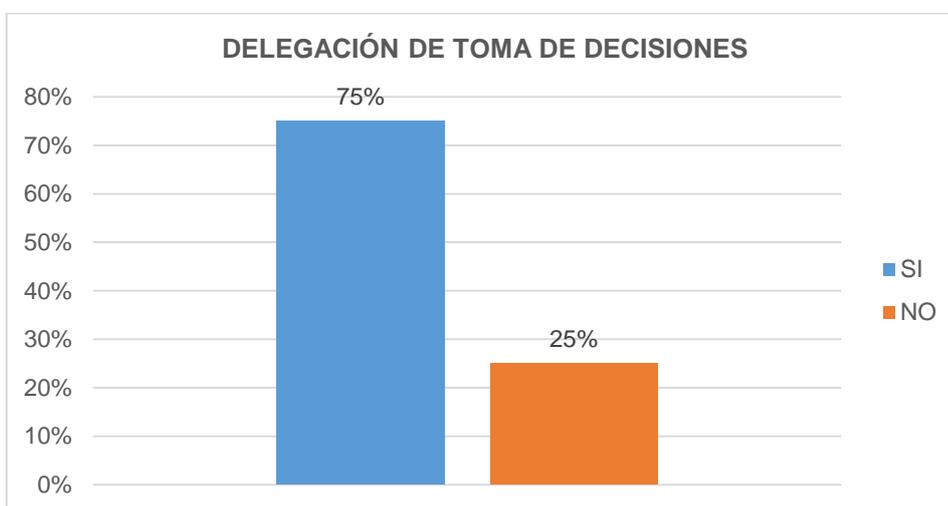


Figura: 5 Delegación de toma de decisiones

Fuente: Tabla N° 8

Autora: Faican, E, (2018)

Para la delegación de la toma de decisiones y resolver conflictos señala que en un 75% si delegan funciones para que ayuden a resolver conflictos y en un 25% manifiestan lo contrario. Según (Koontz & Weihrich, 2007), manifiesta que el líder debe ser participativo porque consulta con los subordinados ciertas medidas y decisiones propuestas y los incita a participar.

Saber delegar eficazmente permitirá asignar el trabajo adecuado al nivel de responsabilidad correcta, esto permite que el líder haga participe a sus compañeros para que ellos también asuman el compromiso de tomar decisiones de forma oportuna para resolver diferentes conflictos que se presenten en el diario vivir.

Tabla N° 9 La administración y liderazgo del centro educativo promueve

ORDEN	DECLARACIÓN	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1	Excelencia académica	2	50%	2	50%	0	0,0%
2	Desarrollo profesional de los docentes	1	25%	3	75,%	0	0,0%
3	La capacitación continua de los docentes	2	50%	1	25%	1	25%
4	Trabajo en equipo	3	75%	1	25%	0	0,0%
5	Vivencia de valores institucionales y personales	4	100%	0	0%	0	0,0%
6	Participación de los padres de familia en las programadas	2	50%	2	50%	0	0,0%
7	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	1	25%	3	75%	0	0,0%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a directivos

Autora: Faican, E, (2018)

La administración y liderazgo del centro educativo promueve en un 100% las vivencias de valores institucionales y personales; en un 25% manifiestan que nunca realizan capacitación continua a los docentes por parte de la institución educativa, se debería implementar un plan de capacitación al personal docente de acuerdo a la realidad de cada área pedagógica con el propósito de actualizar sus conocimientos y de esta forma puedan mejorar el desempeño profesional en aula.

Según la LOEI (2011) en su, art. 11. Se aprecia que uno de los derechos de los docentes del sector público es. “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del sistema nacional de educación”.

Tabla N° 10 Las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución

ORDEN	DECLARACIÓN	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1	Son innatas	2	50%	1	25%	0	0,0%
2	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	1	25%	3	75%	0	0,0%
3	Se adquieren a partir de la experiencia	2	50%	2	50%	0	0,0%
4	Se desarrollan con estudios en gerencia	1	25%	3	75%	0	0,0%
5	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.	2	50%	2	50%	0	0,0%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a directivos

Autora: Faican, E, (2018).

Para poseer habilidades de liderazgo manifiestan en un 75% que deben poseer estudios en gerencia, capacitación continua combinando la práctica, la teoría y la reflexión y en 25% señalan que deben estudiar las teorías contemporáneas de liderazgo, los líderes deben

motivar a su personal a trabajar en equipo para conseguir los propósitos planteados los mismos que sirvan de ejemplo para las futuras generaciones.

Liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos (Koontz & Weihrich, 2007, pág. 21)

Esto nos quiere decir que para tener liderazgo se debe desarrollar habilidades y destrezas mismas que nos permitan motivar y encaminar al cumplimiento de una meta propuesta para el bien común.

Tabla N° 11 Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar

ORDEN	DECLARACIÓN	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	2	50%	1	25%	1	25%
2	La disminución del número de estudiantes por aula.	1	25%	0	0,0%	3	75%
3	La mejora de los mecanismos de control.	2	50%	2	50%	0	0,0%
4	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	4	100%	0	0,0%	0	0,0%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a directivos

Autora: Faican, E, (2018).

Para mejorar el desempeño y progreso de la institución el 100% manifiestan que los directivos promueven la existencia de ambientes cordiales de trabajo, el 75% señala que nunca toman en cuenta la disminución del número de estudiantes por aula ya que esto influye en el aprendizaje de los educandos por cuanto cada individuo aprende de diferente manera y el 25% manifiestan que nunca promueven información de los resultados de desempeño de los estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué hace falta mejorar.

Según (Chagoya, 2009, pág. 27) la Gestión Directiva se establece como una política desde el sistema para el sistema; marca las relaciones, articulaciones e intercambios entre currículos, programas de apoyo, propuestas que aterrizan en la escuela, se concreta a partir de ciclos de mejoramiento constante de procesos y resultados que se desarrollan con la implementación de ejercicios de planeación y de evaluación.

Para mejorar el desempeño y progreso de una institución educativa la gestión directiva debe ser eficaz, para reconocer las necesidades, la potenciación de las habilidades y destrezas de los miembros de la comunidad educativa, que oriente sus acciones para alinear objetivos, que tome decisiones de manera participativa y construya una visión compartida de la

institución, misma que nos permita realizar un seguimiento del cumplimiento de los indicadores de calidad educativa.

Tabla N° 12 Organismos que integran la institución

ORDEN	DECLARACIÓN	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1	De dirección (rector) (a), Consejo Ejecutivo, Junta Académica, entre otros.	4	100%	0	0%	0	0,0%
2	De gestión secretario, subdirector, comisión económica, entre otros.	2	50%	2	50%	0	0,0%
3	De coordinación (Coordinador de áreas de estudios, entre otros.	4	100%	0	0%	0	0,0%
4	Técnica departamentos, equipo docente, entre otros.	3	75%	1	25%	0	0,0%
5	Otros ¿cuáles?	0	0,00%	0	0%	0	0,0%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a directivos

Autora: Faican, E, (2018)

El 100% señala que los organismos que integra la institución educativa son rector, consejo ejecutivo, junta académica, entre otros. Según la (UNESCO, 2011, pág. 7) es el conjunto de procesos teóricos-prácticos integrados y relacionados tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación. La estructura administrativa del establecimiento educativo es el pilar fundamental para el desarrollo de las actividades académicas, pedagógicas y administrativas contribuyendo al cumplimiento del currículo nacional formando individuos que protagonicen un verdadero cambio en nuestra sociedad.

Tabla N° 13 Actividades del equipo educativo, junta de profesores

ORDEN	DECLARACIÓN	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	F	%
1	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	3	75%	1	25%	0	0,0%
2	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	2	50%	2	50%	0	0,0%
3	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	2	50%	2	50%	0	0,0%
4	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	2	50%	2	50%	0	0,0%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a directivos

Autora: Faican, E, (2018)

El 75% señala que el equipo educativo son los encargados de llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos a su cargo y en un 50% manifiestan que establecen acciones para mejorar el clima de convivencia en grupo, también coordinan actividades de enseñanza-aprendizaje para una educación de calidad, además tratan de

forma coordinada los conflictos que se presentan en los integrantes de la comunidad educativa.

El 50% manifestaron que coordinan las actividades de enseñanza - aprendizajes enmarcados al mejoramiento educativo como organizar, desarrollar, formular propuestas de proyectos educativos, enseñanzas innovadoras entre otros.

Si bien es cierto desde el Ministerio de Educación se emiten los Estándares de Gestión Escolar y Desempeño Profesional Directivo para orientar el accionar de las autoridades y contribuyan al buen funcionamiento de la institución, pero a pesar de ello en este centro educativo no cumple con la mayoría de sus componentes, contexto que amerita la atención necesaria a fin de potenciar procesos de gestión administrativa, pedagógica, de convivencia y servicios educativos.

Tabla N° 14 La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	75,0%
NO	1	25,0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a directivos
Autora: Faican, E, (2018)

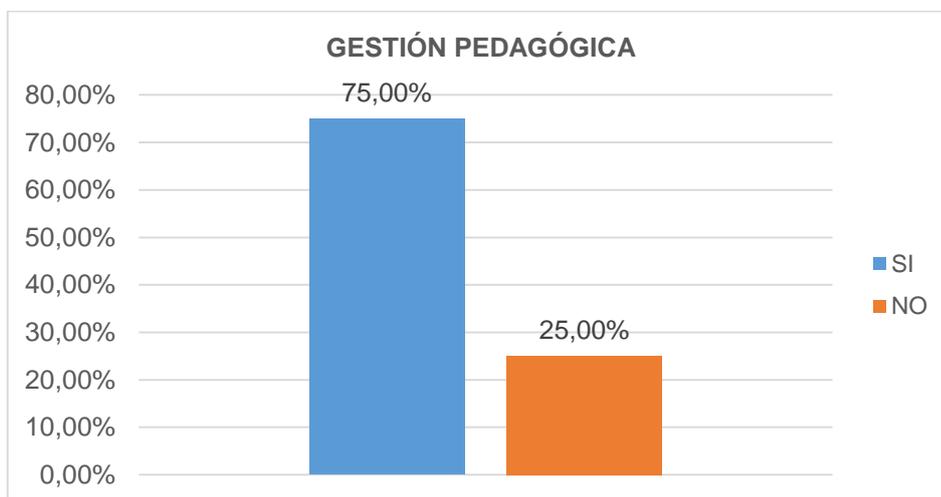


Figura: 6 Gestión pedagógica
Fuente: Tabla N° 14
Autora: Faican, E, (2018)

El 75% de las autoridades indican que la gestión pedagógica en el centro educativo si fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias, acordes a la diversidad y potencialidades de la comunidad y de su entorno geográfico, en un mínimo porcentaje del 25% manifiestan que no se da esta gestión pedagógica.

Según (Chagoya, 2009) La gestión pedagógica propone desarrollar liderazgos escolares que cohesionen y den rumbo al colectivo escolar, a través del trabajo colegiado y de la incorporación de los padres de familia y de actores en los asuntos educativos, para generar una mayor corresponsabilidad por el aprendizaje de los estudiantes y el logro de los propósitos educativos, donde la planeación y la evaluación permanente tengan sentido para mejorar de manera continua las prácticas de los actores escolares y sus relaciones.

Las instituciones educativas deben asumir un reto de coordinar acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los docentes en aula con el fin de asegurar una educación de calidad con calidez.

Tabla N° 15 Material de planificación educativa

ORDEN	DECLARACIÓN	SI		NO	
		f	%	f	%
1	Una reingeniería de procesos	0	0,0%	4	100%
2	Plan estratégico	3	75%	1	25%
3	Plan operativo Anual	3	75%	1	25%
4	Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes	0	0,0%	4	100%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a directivos

Autora: Faican, E, (2018)

El 100% de las autoridades manifestaron que no se ha realizado una reingeniería de procesos educativos en la institución, pero que si se cuenta con un plan operativo anual y el plan estratégico para poder desarrollar la planificación educativa en beneficio de nuestros educandos, ya que planificar con anticipación asegura el éxito de la institución, siempre tomando en cuenta las reformas curriculares que emite el ministerio de educación.

Según (UNESCO , 2011, pág. 45) se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también el cumplimiento de la normativa y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Por ello manifestamos que la planificación educativa se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la educación y nos brinda seguridad sobre lo que hacemos y como lo hacemos a la par de maximizar el tiempo y recursos que nos provee el Ministerio de Educación.

De los Docentes

Tabla N° 16 La gestión y practica de valores de la institución

ORDEN	DECLARACIÓN	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, planteando alternativas de solución.	25	62,5%	10	25%	5	12,5%
2	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran autoridades -docentes -estudiantes-padres y/o representantes legales con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	17	42,5%	20	50%	3	7,5%
3	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje.	9	22,5%	25	62,5%	6	15,0%
4	Desacuerdo continuo en las relaciones con el Rector de la institución educativa.	7	17,5%	20	50%	13	33%
5	Actividad de integración en los ámbitos deportiva y sociocultural con la participación de autoridades; padres de familia/representantes legales, docentes y estudiantes.	13	32,5%	26	65%	1	2,5%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a docentes

Autora: Faican, E, (2018)

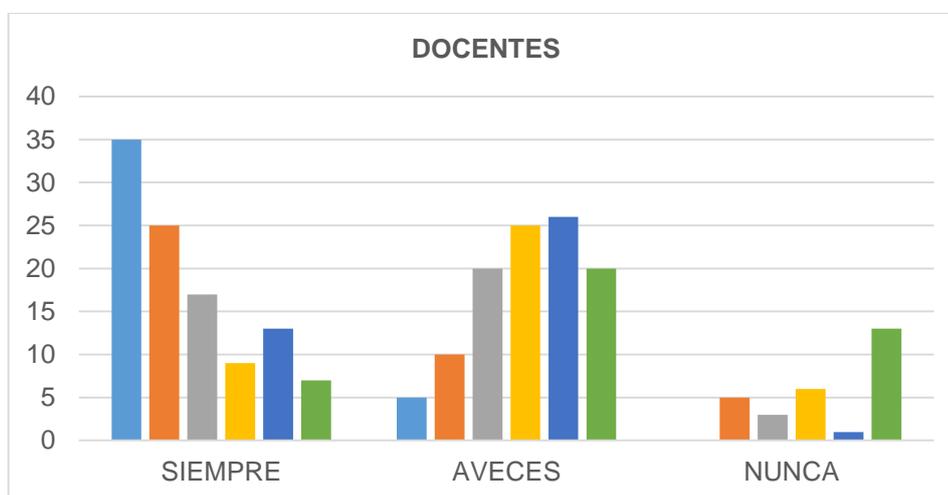


Figura: 7 Docentes

Fuente: Tabla N° 16

Autora: Faican, E, (2018)

El 87,5% de las respuestas alcanzadas indican que siempre en el docente, existe el compromiso de hacer cumplir las normas de convivencia de la institución educativa y los valores basados en el eje transversal, el 62,5% manifiestan que siempre ellos se definen como personas con actitudes y habilidades para cuestionar las órdenes existentes, pero tienen la capacidad de dar posibles alternativas de solución a los diferentes problemas que

se suscitan en el contexto educativo de la institución, en un 42,5% siempre promueven la investigación a nivel educativo con el fin de desarrollar la cultura de la lectura e investigación y así incentivar a que sean los promotores de su propio aprendizaje y el 62,5% menciona que a veces existe resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza aprendizaje.

El líder educativo es una persona que posee la actitud y las habilidades para conocer las necesidades del grupo humano el cual va a trabajar para mejorar y transformar las formas habituales de la escolarización. (Tenutto, Klinoff, & Boan, 2004, pág. 32).

De esto se puede aseverar que, en base a los resultados expuestos existe un liderazgo en el docente de tipo democrático, pues este preserva el diálogo y la cooperación como elementos fundamentales del aprendizaje, ejerce la escucha activa, genera confianza en las personas que le rodean; sin embargo, los porcentajes a pesar de ser los más altos, no son relevantes.

El 65% manifiesta que a veces se da la integración con la comunidad educativa, ocasionando que se sientan poco integrados en la institución y en su entorno, así mismo en un 50% reconoce que están en desacuerdo continuo en las relaciones con el rector de la institución educativa, esto nos permite determinar la falta de liderazgo en las autoridades educativas, teniendo que trabajar en ello para mejorar el clima laboral dentro de la institución en beneficio de toda la comunidad educativa.

El sistema educativo permite que los docentes sean líderes impulsores de la transformación de la educación que trabajen con la comunidad educativa en el desarrollo de cambios significativos basados en valores éticos-morales, para la formación de ciudadanos conscientes del cambio estructural de nuestra sociedad actual.

De los Estudiantes

Tabla N° 17 La gestión y practica de valores de la institución

ORD.	DECLARACIÓN	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1	El Rector toma en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	7	17,5%	32	80%	1	2,5%
2	Las autoridades hablan más que escuchan los problemas.	5	12,5%	29	72,5%	6	15%
3	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	6	15%	21	53%	13	32,5%
4	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	8	20%	28	70%	4	10%

5	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	12	30%	26	65%	2	5%
6	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	24	60%	15	38%	1	3%
7	Respetas las normas de convivencia de tu institución educativa	18	45%	19	48%	3	7,5%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a estudiantes

Autora: Faican, E, (2018)

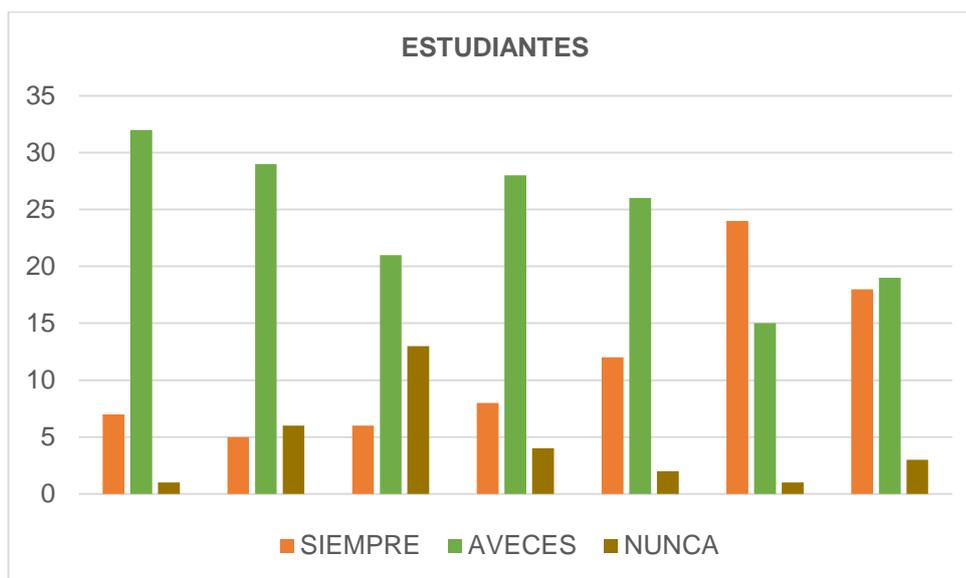


Figura: 8 Estudiantes

Fuente: Tabla N° 17

Autora: Faican, E, (2018)

El 80% de los estudiantes señala que a veces el rector toma en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes, y en un 12,5% manifiesta que las autoridades siempre hablan más que escuchan los problemas existentes dentro la institución educativa, permitiendo evidenciar el deficiente liderazgo que poseen las autoridades de la institución.

El liderazgo directivo ejerce una influencia indirecta en el aprendizaje de los alumnos, a través de su incidencia en las motivaciones, habilidades y condiciones del trabajo de los docentes, que a su vez afectan los resultados de los estudiantes.

El 52,5% señala a veces que los docentes inician la clase con frases de motivación en valores considerando la realidad del entorno comunitario, en un 70% a veces el profesor propone clases innovadoras para que él educando las desarrolle, el 65% manifiesta que a veces aplican métodos de enseñanza-aprendizaje en sus clases, que se caractericen por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.

Los docentes deben impartir clases motivadoras y cercanas a la vida cotidiana de los estudiantes lo que inspira al cambio de actitud para el aprendizaje significativo; es decir la institución educativa debe asegurar la calidad de educación mediante proyectos

institucionales centrados en lo pedagógico, estableciendo alianzas estratégicas con las familias para crear un clima escolar favorable a los aprendizajes.

El 60 % señala que siempre la ética y los valores se enseñan con el ejemplo, el 48% señala que a veces se respeta las normas de convivencia de la institución educativa y el 82,5% siempre consideran importante los valores en el ser humano, (respeto, puntualidad, honestidad, solidaridad).“Los valores constituyen el conjunto de principios o reglas esenciales del juego bajo las cuales se van a guiar las actitudes y conductas de las personas y los grupos” (Siliceo & Angulo, 2001, pág. 13).

Se hace necesario trabajar de forma conjunta entre la institución educativa y los padres de familia para coordinar acciones y estrategias que contribuyan a la formación de los estudiantes, empezando desde el hogar ha inculcar valores que permitan mejorar las relaciones interpersonales y sean seres más humanos en la sociedad.

De los Padres de Familia

Tabla N° 18 La gestión y practica de valores de la institución

ORDEN	DECLARACIÓN	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1	Conoce usted el reglamento institucional del colegio “Primero de Mayo”.	14	35%	17	42,5%	9	22,5%
2	Desacuerdo continuo en las relaciones con el rector del colegio “Primero de Mayo”	6	15%	30	75%	4	10%
3	Usted, incentiva a su representado al cumplimiento de las normas de convivencia de la institución, educativa. (Uniforme, puntualidad, rendimiento académico, entre otros).	30	75%	10	25%	0	0%
4	Usted, espera ser notificado para informarse del rendimiento académico y disciplinario de su representado.	21	52,5%	9	22,5%	10	25%

Fuente: Encuesta/Cuestionario a padres de familia

Autora: Faican, E, (2018)

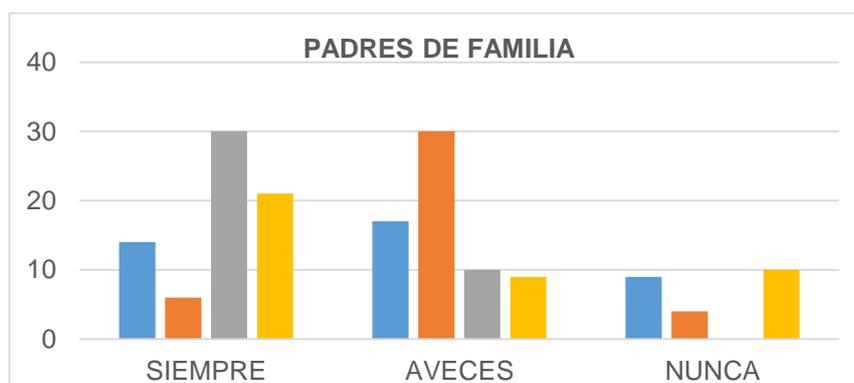


Figura: 9 Estudiantes

Fuente: Tabla N° 18

Autora: Faican, E, (2018)

El 22,5% manifiesta que nunca conoce el reglamento que rige a la institución educativa, en un 15% señalan que siempre existe desacuerdo continuo en las relaciones con el rector de la institución. La institución educativa debería crear una comunidad de apoyo para mejorar y comunicar a cada integrante las actividades que se desarrollan para mejorar la calidad educativa y no se presenten conflictos entre la comunidad educativa producto del desconocimiento de las normativas vigentes que rigen la vida institucional.

En un 75% señalan que siempre incentivan a su representado al cumplimiento de las normas de convivencia de la institución, educativa, (uniforme, puntualidad, rendimiento académico, entre otros), el 52,5% manifiesta que siempre esperan ser notificado individualmente para informarse del rendimiento académico y disciplinario de su representado.

Los valores morales es el conjunto de normas y costumbres que son transmitidas por la sociedad al individuo y que representan la forma buena o correcta de actuar, en este sentido, los valores morales nos permiten diferenciar entre lo bueno y lo malo, lo correcto y lo incorrecto, lo justo y lo injusto. (Bañales, 2012, pág. 11).

Los padres de familia deben cumplir con sus obligaciones establecidas en el código de convivencia institucional para que resulte más fructífero el desempeño académico de sus educandos y no se tenga inconvenientes al finalizar el año escolar, debemos afianzar los valores desde sus primeros años de vida ya que con el pasar del tiempo se están perdiendo, pues hoy en día se posee el conocimiento, pero se carece de valores.

De la entrevista a Directivos

Tabla N° 19 Matriz 1 Resultados de la entrevista a directivos

Nro.	Pregunta	Respuesta Positiva	f	Respuesta Débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Usted? ¿En qué se diferencia de la información?	4	80	1	20
2	¿En Colegio Bachillerato “Primero de Mayo” donde usted trabaja, cuenta con un manual orgánico funcional o reglamento que contemple el cómo, ¿cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	-	-	5	100
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su colegio y los docentes?	2	40	3	60
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	4	80	1	20
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	2	40	3	60
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el colegio “Primero de Mayo”?	5	100	-	-

7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	4	80	1		20
8	¿Considera importante informar a la comunidad educativa oportunamente sobre cualquier eventualidad a desarrollarse?	3	60	2		40
9	Para tomar decisiones que vayan en beneficio de la institución educativa, toma en cuenta la opinión de la junta de docentes y directivos.	3	60	2		40
10	En el caso de existir antivalores dentro del colegio "Primero de Mayo" ¿Cuáles son?	4	80	1		20

Fuente: Entrevista/Cuestionario a directivos

Autora: Faican, E, (2018)

De la entrevista realizada a los directivos de la institución es decir, al rector y vicerrector se puede evidenciar que existen más puntos fuertes dentro del desarrollo de actividades administrativas y pedagógicas en beneficio de la comunidad educativa; una debilidad bastante significativa que se detectó, es no contar con un manual orgánico funcional o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo, además la falta de comunicación oportuna de los diferentes eventos presentados han ocasionado malestar institucional que debilitan el progreso y desarrollo del centro educativo.

Tiene como ámbito la gestión académica, gestión de la comunidad, administrativa y financiera. La acción de esta gestión es la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, orientada hacia el cumplimiento de su visión y misión, su foco central es ejercer liderazgo lo cual constituye el soporte del resto de las dimensiones. (Bermudez, 2015, pág. 17)

Las autoridades de los establecimientos educativos en los últimos años han perdido en gran parte el liderazgo porque en vez de dirigir sencillamente solo pasan papeles que emite la autoridad superior para que cumplan los docentes es por ello que los directivos deberían cambiar esa perspectiva tomando como prioridad al ser humano que labora motivándolo por el trabajo realizado.

Se debe impulsar el trabajo a través de ideas innovadoras en el campo académico, administrativo, pedagógico que fortalezcan al currículo nacional y se haga una evaluación de los avances realizados para verificar su cumplimiento estableciendo lineamientos de mejora de la calidad educativa que se brinda a los educandos en el plantel educativo.

Matriz de problemas

Tabla Nº 20 Priorización de los problemas

Problemas Observados	Causas	Efectos
Problema1. A veces resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje.	Desconocimiento de las nuevas estrategias aplicadas por los docentes.	Desmotivación al docente para innovar nuevas estrategias de enseñanza – aprendizaje.
	Acostumbrados a una educación tradicionalista.	Conocimiento memorístico no significativo.
Problema2. Desacuerdo continuo en las relaciones con el Rector de la institución educativa.	Escaso liderazgo	Clima laboral hostil.
	Falta de comunicación oportuna.	Programar actividades de forma improvisada, ocasionado malestar en la comunidad educativa.
	Desconocimiento de algunas leyes y reglamentos que rigen la educación.	Tomar decisiones inadecuadas, que no contribuyen para el progreso de la institución educativa.
Problema3. A veces el Rector toma en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	Autoritarismo.	Liderazgo en forma vertical.
	No delega funciones para que actúen cada una de las comisiones existentes en la institución educativa.	Sobre carga de actividades, por no saber delegar y hacer cumplir las funciones de cada comisión existente en la institución educativa.
Problema4. Rara vez se llevan a cabo nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje en las horas de clases.	Falta de innovación	No aprendizajes significativos en los educandos.
	No utilización de las Tics en aula.	Analfabetismo tecnológico.
	Falta de implementación de equipos en las aulas, e institución educativa.	No contar con los materiales y equipos disponibles para motivar e interactuar con los nuevos avances de la tecnología y así despertar el interés de aprender en los educandos.
Problema5. A veces Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	Sobre carga de trabajo al docente tanto pedagógico y administrativo.	Estrés laboral, poco tiempo para poder cumplir con las actividades planificadas de acuerdo a los estándares de calidad y los lineamientos dados por el Ministerio de Educación.
	Exceso de estudiantes por aula.	Grupo muy numeroso y falta el tiempo para conocer los problemas de cada uno de los educandos quienes quieran compartir con nosotros sus problemas, alegrías entre otros.
	Desconfianza en los estudiantes por el permicismo existente en nuestro medio.	Temor hacer acusado(a) de acoso sexual, ya que no se conoce las intenciones sinceras de los educandos, y por las leyes dictaminadas en nuestro país.

Problema6. Siempre el representante legal, espera ser notificado para informarse del rendimiento académico y disciplinario de su representado.	Falta de interés por parte de los representantes legales.	No cumplen a cabalidad con el rol de representantes legales en la institución educativa.
	Falta de comunicación con sus representados.	Desconocimiento del rendimiento académico y disciplinario del educando
	Inasistencias a las reuniones convocadas por la autoridad y los docentes de la institución, oportunamente.	Perdida del año escolar del estudiante
Problema7. A veces promueve el desarrollo profesional de los docentes.	Falta de recursos económicos para invertir en el desarrollo profesional.	Educación con un bajo índice de calidad educativa.
	Falta de capacitaciones permanentes de acuerdo a su especialidad.	Docentes desactualizados de acuerdo a su campo profesional.
	No existe autogestión por las autoridades competentes.	Des motivación del personal docente por falta de autogestión para el desarrollo profesional.

Fuente: Información recabada en el colegio de Bachillerato "Primero de Mayo"

Autora: Faican, E, (2018)

CONCLUSIONES

De acuerdo a los datos obtenidos que fueron recopilados en tablas estadísticas y posteriormente confrontados, con los conocimientos científicos detallados en el marco teórico, hipótesis y objetivos de esta investigación, a fin de analizar los resultados obtenidos y llegar a las siguientes conclusiones:

- ❖ La institución educativa no cuenta con un manual orgánico funcional ni de procesos según manifiestan los directivos, el mismo que servirá como guía para el cumplimiento de las actividades dentro de la institución educativa.
- ❖ Los docentes, de acuerdo a la encuesta aplicada manifiestan que el liderazgo que llevan las autoridades del establecimiento nunca es admirado, sin embargo el trabajo que se hace en la institución educativa promueve un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante tanto para docentes y estudiantes.
- ❖ De la encuesta aplicada a los estudiantes, señalan que los docentes no inician la clase con frases de motivación en valores y virtudes considerando la realidad del entorno familiar y comunitario pero los docentes se interesan por los problemas de los estudiantes, ya que es importante destacar que el docente afianza los valores como el respeto, puntualidad, honestidad y solidaridad.
- ❖ En base al diagnóstico realizado se evidenció que los padres de familia esperan ser notificados/llamados de forma individual a la institución para informarse del rendimiento académico y disciplinario de sus representados.

RECOMENDACIONES

De acuerdo al análisis establecido se recomienda lo siguiente:

- ❖ La autoridad educativa conjuntamente con el personal docente elabore el manual orgánico funcional y de procesos, acorde al contexto de la institución educativa, cumpliendo de esta manera con el objetivo específico planteado de elaborar una propuesta de mejora institucional.
- ❖ Los directivos deben actualizarse, capacitarse y profesionalizarse permanentemente para lograr actuaciones relevantes de acuerdo a la realidad que se reflejen en sus instituciones y así contribuir al mejoramiento de logro a calidad educativa.
- ❖ Los docentes en sus planificaciones de actividades deben buscar estrategias para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje que incentiven la práctica de los ejes transversales y valores institucionales, fortaleciendo el buen vivir.
- ❖ El personal docente debe ser asertivo, motivando a sus estudiantes en la práctica de valores, fortaleciendo su autoestima y manteniendo diálogos permanentes que favorezcan la integración de todos los educandos.
- ❖ Establecer canales de comunicación veraz y oportuna con los padres de familia que ayuden a dar soluciones a los problemas; en los ámbitos administrativos, pedagógico, directivo y la vinculación con la colectividad con el fin de optimizar el recurso del tiempo para contribuir con una educación de calidad con calidez institucional.

ROPUESTA

Título de la propuesta.

DISEÑO DEL MANUAL DE FUNCIONES PARA EL COLEGIO DE BACHILLERATO “PRIMERO DE MAYO” BASADO EN LA GESTIÓN DE LIDERAZGO Y VALORES CON EL FIN DE INCENTIVAR LA SANA CONVIVENCIA ARMONICA DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA AÑO LECTIVO 2017-2018.

Justificación

El presente tema es de gran importancia para el colegio de bachillerato “Primero de Mayo” ya que es un instrumento de gestión que ayuda a definir con claridad las funciones de las diferentes unidades administrativas de la institución, apoyando al cumplimiento del PEI y facilitando la coordinación institucional.

Diseñar el manual de funciones permite tener una claridad de las diferentes actividades que se deben cumplir con responsabilidad, trabajo en equipo, equidad, innovación, y mejora continua para poder cumplir con las metas establecidas a largo plazo.

Tomando en cuenta los resultados de la matriz de problemas y los documentos existentes en la institución se llegó a determinar la inexistencia del manual de funciones para lo cual se hace necesario elaborar y con la finalidad de cumplir con la normativa actual vigente en el sector educativo.

En la presente propuesta se desarrollará este instrumento de trabajo necesario para normar y precisar las funciones del personal que conforman la estructura institucional, delimitando a su vez, sus responsabilidades y logrando mediante su adecuada implementación la correspondencia funcional entre puestos y estructuras.

El objetivo de esta propuesta es servir como un material de apoyo que defina y establezca la estructura orgánica y funcional formar y real, así como las responsabilidades y los canales de comunicación que permitan una funcionalidad administrativa de la institución.

Las autoridades como entes gestores deben liderar el trabajo mancomunado basado en principios éticos, morales para canalizar el diseño del presente manual y sirva para la toma de decisiones, obteniendo resultados positivos en la interacción de todos quienes conforman la comunidad educativa.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Diseñar un manual de funciones mediante un análisis de su estructura para mejorar el desempeño laboral en el colegio de bachillerato “Primero de Mayo” del cantón Yantzaza provincia de Zamora Chinchipe.

Objetivos específicos

- ❖ Delimitar los niveles y grados de autoridad entre el personal académico escolar y administrativo de la institución educativa.
- ❖ Identificar las funciones que desempeña el personal dentro de la institución.
- ❖ Elaborar un manual de funciones a través de la realización secuencial y cronológica.
- ❖ Comprometer al personal a la mejora continua del trabajo en función del conocimiento de sus funciones y responsabilidades.
- ❖ Sensibilizar a los miembros de la comunidad educativa, sobre la necesidad de la elaboración y la incorporación del manual de funciones en la vida institucional y comunitaria.

Actividades.

Las actividades concretas que se desarrollaran para elaborar el manual de funciones de la institución educativa son las siguientes:

- ❖ Reunión de las autoridades de la institución para el planteamiento de la propuesta de mejoramiento
- ❖ Designación del equipo de trabajo para el diseño del manual de funciones.
- ❖ Presentación del cronograma de actividades para su cumplimiento.
- ❖ Reunión del equipo de trabajo para establecer lineamientos de elaboración.
- ❖ Construcción del manual de funciones en base a la normativa vigente del Ministerio de Educación.
- ❖ Socialización del manual de funciones ante la junta de directivos y docentes para su aprobación correspondiente.

Estrategia

Para la presente propuesta se utilizara como estrategia, el trabajo en equipo de los actores involucrados de manera presencial dentro de las jornadas pedagógicas donde se revisara el

organigrama estructural, constitución política del Ecuador 2008, la LOEI, el reglamento de la LOEI, ley orgánica de la contraloría general del Estado y Proyecto educativo institucional. Dicha información recopilada permitirá describir cada puesto de trabajo establecer su perfil profesional y sus funciones de acuerdo al cargo establecido.

Localización y cobertura espacial

La presente propuesta tiene como finalidad exponer en forma detallada las diferentes funciones de cada puesto de trabajo del personal que labora dentro de la institución educativa; servirá como punto de partida para que autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia conozcan las funciones de los diferentes actores y permitan desarrollar las actividades con eficiencia y eficacia.

Población objetiva

El manual de funciones estará diseñado para el colegio de bachillerato “Primero de Mayo” del cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, con el fin de mejorar la cultura administrativa del plantel y cumplir con los estándares de calidad emitidos por el Ministerio de Educación.

Sostenibilidad de la propuesta

Talento humano: El colegio bachillerato “Primero de Mayo” cuenta con personal capacitado con título de tercero y cuarto nivel, los cuales estarían en capacidad de aportar a la construcción del manual de funciones conjuntamente con otros actores de la comunidad educativa; El equipo de trabajo estaría conformado por el Rector, vicerrector, inspector general, y coordinadores pedagógicos.

Tecnológicos: El colegio bachillerato primero de mayo cuenta con cuatro laboratorios de computación equipados con 20 computadoras cada uno, con acceso a internet y proyector. Los cuales contribuirán al desarrollo del presente trabajo porque facilita so adecuado desarrollo.

Materiales: Laboratorios de computación, proyector, computadora portátil, LOEI, reglamento de la LOEI, esferos, mobiliario.

Económicos: Para llevar efecto la presente propuesta, su presupuesto no es alto debido a que la mayor cantidad de recursos se encuentran dentro del establecimiento no es necesario adquirirlos.

Tabla N° 21 Presupuesto

RECURSOS MATERIALES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Archivador	2	4.8	9.6
Esferos	5	0.30	1.50
Resma de papel bond	2	5.40	10.80
Refrigerio	5	3.00	15.00
Total	14	13.10	36.90

Autora: Faican, E, (2018)

Tabla N° 22 Cronograma

N°	ACTIVIDAD	DURACIÓN	INICIO	FIN
1	Reunión de las autoridades de la institución para el planteamiento de la propuesta de mejoramiento.	1 hora	Jornadas pedagógicas	
2	Designación del equipo de trabajo para el diseño del manual de funciones.	2 horas	3 de enero 2018	3 de enero 2018
3	Presentación del cronograma de actividades para su cumplimiento.	2 horas	10 de enero 2018	10 de enero 2018
4	Reunión del equipo de trabajo para establecer lineamientos de elaboración.	2 semanas	15 de enero 2018	26 de enero 2018
5	Construcción del manual de funciones en base a la normativa vigente del Ministerio de Educación.	1 mes	29 de enero 2018	28 de febrero del 2018
6	Socialización del manual de funciones ante la junta de directivos y docentes para su aprobación correspondiente.	3 horas	7 de marzo del 2018	7 de marzo del 2018

Fuente: Información recabada en el colegio de Bachillerato "Primero de Mayo"

Autora: Faican, E, (2018).

BIBLIOGRAFÍA

Acepreña, A. (s.f.). La educación y la comunidad educativa. *Aplicaciones educativas*, 2.

Adriazola, R. A. (2006). *Valores Morales, Liderazgo y desarrollo de habilidades en las*

Instituciones Educativas. Obtenido de www.monografias.com:

[www.monografias.com/trabajo74/valores-morales-liderazgo-instituciones-](http://www.monografias.com/trabajo74/valores-morales-liderazgo-instituciones-educativas/valores-morales-liderazgo-instituciones-educativa.eshtml)

[educativas/valores-morales-liderazgo-instituciones-educativa.eshtml](http://www.monografias.com/trabajo74/valores-morales-liderazgo-instituciones-educativas/valores-morales-liderazgo-instituciones-educativa.eshtml)

Ali, Á. (2013). *Crisis de valores*. Obtenido de Causas y consecuencias:

<http://valoresencrisis.blogspot.com/2013/01/causas-y-consecuencias.html>

Angulo Benabides, M. L. (2011). *Gestión de Liderazgo y Valores en el Instituto Superior*

Tecnologico Consejo Provincial de Pichincha durante el periodo 2011. Quito:

Editorial UTPL.

Bañales, J. (2012). *Transformación eficaz de actitudes y valores en el aula*. Obtenido de

https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/695/2012_01_01_01_TFM_ESTU

[DIO_DE_TRABAJO.PDF?](https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/695/2012_01_01_01_TFM_ESTU)

Bermudez, A. (2015). *Tipos o niveles de concreción de la gestión educativa*.

Bidegain, L. (2009). *La Gestión Educativa*. *Educando*.

Blog . (2018). *El valor de los valores*. Obtenido de [http://elvalordelosvalores.com/definicion-](http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/)

[de-los-valores/](http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/)

Blog. (2018). *Tipos de valor, valores*. Obtenido de [https://www.valoresmorales.net/tipos-de-](https://www.valoresmorales.net/tipos-de-valores/)

[valores/](https://www.valoresmorales.net/tipos-de-valores/)

Blog de salvaroj. (2012). *Reflexiones sobre la educación en tiempo de crisis*. Obtenido de 10

valores fundamentales para educar en el siglo XXI:

[http://www.salvarojeducacion.com/2012/11/10-valores-fundamentales-para-educar-](http://www.salvarojeducacion.com/2012/11/10-valores-fundamentales-para-educar-en.html)

[en.html](http://www.salvarojeducacion.com/2012/11/10-valores-fundamentales-para-educar-en.html)

- Blogs. (2018). *Los valores morales y la conciencia moral*. Obtenido de <https://infogram.com/los-valores-morales-y-la-conciencia-moral-1g57pr4e97d7201>
- Borjas, B. (2003). *La gestión educativa al servicio de la innovación*. Caracas: Federación internacional de Fé y Alegría.
- Chagoya, A. (2009). *www.educaplay*. Obtenido de *www.educaplay*: <https://es.educaplay.com>
- Cortina, A. (s.f.). *Valores Morales y Comportamiento Social*.
- D' Angelo, O. (1996). *Provida. Autorrealización de la personalidad*. La Habana: Academia.
- García, J. (2018). *Tipos de Liderazgo Las 5 clases de líder más habituales*. Obtenido de <https://psicologiaymente.net/coach/tipos-de-liderazgo>
- Gestión Educativa. (octubre 2009). *El portal de la Educación Dominicana*.
- Gestión Educativa. (octubre 2009). *El portal de la Educación Dominicana*.
- Grinberg, J. (1999). *Desafíos y posibilidades para el futuro de la educación. El papel del docente líder*. Mexico.
- Guevara Guevara, S. E. (2012). *Gestión de Liderazgo y Valores en el Colegio Fiscomisional "Italia" de la ciudad de Mendez, durante el año lectivo 2010-2011*. Macas: Editorial UTPL.
- Hallinger, P. (2010). *Puertas de acceso al aprendizaje líder. liderando el cambio educativo*. Nueva York.
- <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestion-educativa/>. (2009). *Gestión Educativa. Educando*.
- <https://lahora.com.ec/noticia/867496/liderazgo-educativo>. (23 de Abril de 2009). *Liderazgo Educativo. La Hora*.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2007). *Elementos de Administración*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Latapi Sarre, P. (2001). *Valores y Educación. Ingenierías*, 59-69.

- Leiva Olivencia, J. J. (2004). La Educación en Valores: Su importancia en Contextos Educativos Multiculturales. *Revista Comunicación*, 91-97. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/166/16613111.pdf>
- María, J. (2018). La importancia de educar en valores desde pequeños. *Educación 2.0*, 1.
- Medina, D. (2007). Estudio de la conceptualización de valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores utilizados por los maestros. *Revista ciencia y sociedad*.
- Ministerio de Educación. (noviembre de 2007). *www.mineducacion.gov.co*. Obtenido de www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html
- Ministerio de Educación Nacional. (2003). *Más y mejor educación, un modelo de administración*. Bogotá.
- Parra Ortiz, J. M. (Agosto de 2003). Obtenido de <file:///C:/Users/Docente/Downloads/Dialnet-LaEducacionEnValoresYSuPracticaEnElAula-1012022.pdf>
- PEI. (2014). PEI. En C. d. Mayo". Yantzaza.
- Pérez , J., & Merino, M. (2016). *Definición de valores morales*. Obtenido de <https://definicion.de/valores-morales/>
- Pérez, J. (Agosto de 2010). Maestría en educación de derechos humanos. Tegucigalpa: s/n.
- Pont , N., & Moorman, H. (2008). *Improving school leadership*. Paris. Obtenido de <http://www.oecd.org/edu/schoolleadership>
- Ramírez, A. R., Ramírez , R. B., & Alarcón, L. (abril de 2015). *Educacion en valores*. Obtenido de Causas y consecuencias de la pérdida de valores : <https://chabelita8.weebly.com/blog/causas-y-consecuencias-de-la-perdida-de-valores>
- Robles, F. (2018). *Lifeder.com*. Obtenido de Importancia de los valores en la sociedad: 10 razones: <https://www.lifeder.com>
- Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Lideres Escolares un Tesoro para la Eduicación Bases del Liderazgo en Educación*. Santiago de Chile: Andros Impresores.

Romero Diaz, A. (1991). *Administración Educativa*.

Siliceo, A., & Angulo, B. (2001). *Liderazgo el don del servicio*. Obtenido de

<https://ondasdetreino.files.wordpress.com/2011>

Stephen, P. R., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Mexico: Pearson educación.

Stoner, J. (1996). *Administración*. Mexico: Pearson Education, sexta edición.

Tenutto, M., Klinoff, A., & Boan, S. (2004). *EScuela para Maestros Enciclopedia de*

Pedagogía práctica. Colombia: Cadiex International S.A.

UNESCO . (marzo de 2011). *unesdoc.unesco.org/*. Obtenido de unesdoc.unesco.org/Perú:

unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf

UNESCO. (2011). *http://unesdoc.unesco*. Obtenido de

<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002127/212715s.pdf>

Wagensberg, J. (2016). *Perfil del líder educativo*. Obtenido de

<https://coralelizondo.wordpress.com/2016/12/30/perfil-del-lider-educativo-promotor-del-cambio-inclusivo/>

Wikipedia. (2014). *Liderazgo escolar*. Obtenido de

https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo_escolar

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta a directivos



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA



ENCUESTA A DIRECTIVOS (GESTORES EDUCATIVOS).

Objetivo: Conocer el criterio que los directivos tienen sobre la gestión, liderazgo y prácticas de valores de la institución.

Sr. (a) Gestores Educativo:

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo: Colegio de Bachillerato “Primero de Mayo”

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: Zamora Chinchipe.

Cantón: Yantzaza.

Sector: Urbano () Rural ()

DATOS DEL ENCUESTADO

Sexo: Femenino () Masculino () **Edad:** _____

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

1. TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

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

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

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

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

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

SI () NO ()

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

- a. Director ()
- b. Rector ()
- c. Consejo Ejecutivo ()
- d. DECE. ()

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

SI () NO ()

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

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

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

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

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

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

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	De dirección (rector) (a), Consejo Ejecutivo, Junta Académica, entre otros.			
B	De gestión secretario, subdirector, comisión económica, entre otros.			
C	De coordinación (Coordinador de áreas de estudios, entre otros.			
D	Técnica departamentos, equipo docente, entre otros.			
E	Otros ¿cuáles?			

11. El equipo educativo o equipo didáctico o junta de docentes de su institución son los encargados de:

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

La pregunta 12, 13, 14 deben ser respondidas con términos SI o NO

12. Las áreas técnicas pedagógicas de su institución, son las encargadas de:

- a. (___) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.
- b. (___) Formular propuestas al equipo directivo, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programación de la institución.
- c. (___) Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.
- d. (___) Mantener actualizada la metodología de enseñanza aprendizaje.

- e. (___) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus integrantes.
- f. (___) Colaborar con el Departamento “DECE” con la 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 coordinadores de área técnica pedagógica formulan propuestas al equipo directivo.
- i. (___) Los coordinadores de área técnica pedagógica realizan acompañamiento y verifican el cumplimiento de la programación didáctica de las asignaturas.
- j. (___) Los coordinadores de área técnica pedagógica mantienen actualizada la metodología de enseñanza aprendizaje.

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

SI () NO ()

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 2. Encuesta a docentes



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA



ENCUESTA A DOCENTES.

Objetivo: Conocer el criterio que los docentes tienen sobre la gestión, liderazgo y práctica de valores de la institución.

Sr. Docente:

Le pedimos que lea ATENTAMENTE cada una de los parámetros establecidos. A continuación responda, SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

Nombre del establecimiento educativo: Colegio de Bachillerato “Primero de Mayo”

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: Zamora Chinchipe.

Cantón: Yantzaza.

Sector: Urbano () Rural ()

DATOS DEL ENCUESTADO

Sexo: Femenino () Masculino () **Edad:** _____

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

2. CUESTIONARIO:

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes, planteando alternativas de solución.			
2. El liderazgo en la institución 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, promueve en los padres, representantes legales, 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 autoridades -docentes -estudiantes-padres y/o representantes legales 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-aprendizaje.			
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio metodologías de enseñanza-aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza-aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros rector, vicerrector, cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje.			
9. Sentirme poco integrado en el colegio y entre los compañeros.			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el Rector de la institución educativa.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el rector/vicerrector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa - financiera.			

14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.			
15. Actividad de integración en los ámbitos deportiva y sociocultural con la participación de autoridades; padres de familia/representantes legales, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y docentes.			
17. Existe en usted, el compromiso en hacer cumplir las normas de convivencia de su institución educativa (uniforme, puntualidad, entre otras).			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 3. Encuesta a estudiantes



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA



ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES.

Objetivo: Conocer el criterio que los estudiantes tienen sobre la gestión, liderazgo y práctica de valores de la institución.

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 LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones. 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.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

Nombre del establecimiento educativo: Colegio de Bachillerato “Primero de Mayo”

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: Zamora Chinchipe.

Cantón: Yantzaza.

Sector: Urbano () Rural ()

DATOS DEL ENCUESTADO

Sexo: Femenino () Masculino () **Edad:** _____

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

2. CUESTIONARIO:

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El Rector toma en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.			
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas.			
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 metodologías de enseñanza-aprendizaje en las horas de clases.			
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.			
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.			
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.			
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.			
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.			

10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.			
11. Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase.			
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.			
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.			
15. Respetas las normas de convivencia de tu institución educativa			
16. Cumples tus tareas con puntualidad y ética.			
17. Respetas las opiniones vertidas por parte de tus compañeros@ de tu institución educativa.			
18. Consideras importante los valore en el ser humano. (respeto, puntualidad, honestidad, solidaridad, entre otros).			
19. Tus padres y/o representantes legales, dedican un tiempo para dialogar con usted, sobre la importancia de los valores.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 4. Encuesta a padres de familia/representantes legales

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA



LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LOJA



MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA/REPRESENTANTES LEGALES.

Objetivo: Conocer el criterio que los padres de familia de la escuela tienen sobre la gestión,

Señores Padres de Familia:

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la **ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO 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 los parámetros establecidos. A continuación responda, **SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL**.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

4. SIEMPRE
5. A VECES
6. NUNCA

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

liderazgo y práctica de valores de la institución.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

Nombre del establecimiento educativo: Colegio de Bachillerato “Primero de Mayo”

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: Zamora Chinchipe.

Cantón: Yantzaza.

Sector: Urbano () Rural ()

DATOS DEL ENCUESTADO

Sexo: Femenino () Masculino () **Edad:** _____

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

2. ¿CUAL FUE LA RAZON PRINCIPAL POR LA QUE ESCOGIO ESTE CENTRO EDUCATIVO? MARQUE UNA SOLA RESPUESTA.

- Por su prestigio ()
- Por qué no lo crecieron en otro colegio ()
- Porque era más fácil conseguir el cupo ()
- Por qué era cercano a su casa ()
- Por la calidad de enseñanza que imparten ()
- Por qué dan una buena formación moral ()
- Por la exigencia académica. ()

3. CONSIDERA QUE LA FORMACIÓN EN VALORES ES:

- Responsabilidad de la familia e institución educativa. ()
- Responsabilidad solo de la institución ()
- Responsabilidad solo de la familia ()
- No le preocupa el tema ()

4. ¿QUE IMPORTANCIA DA A LOS SIGUIENTES OBJETIVOS EN LA EDUCACIÓN DE SU HIJO/A?

- | | | | |
|-------------------------------|----------|-----------|----------|
| Formación en valores | alta () | Media () | Baja () |
| Formación académica | alta () | Media () | Baja () |
| Adquisición de títulos | alta () | Media () | Baja () |
| Desarrollo de habilidades | alta () | Media () | Baja () |
| Prestigio personal y familiar | alta () | Media () | Baja () |
| Reconocimiento social | alta () | Media () | Baja () |
| Formación integral | alta () | Media () | Baja () |

5. CUESTIONARIO:

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El rector cumple y hace cumplir las leyes y reglamentos de la institución.			
2. Está usted de acuerdo con la labor que realiza el rector en el campo administrativo del centro educativo.			
3. Considera usted que el rector de la institución es un líder organizacional.			
4. El rector tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia.			
5. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de sus representados.			
6. Está usted de acuerdo con la labor que realizan los docentes en la formación de valores y liderazgo, de sus representados.			
7. Conoce usted el reglamento institucional del colegio “Primero de Mayo”.			
8. Conoce los valores que imparte la institución educativa “Primero de Mayo”.			
9. Las relaciones entre maestros, autoridades, padres de familia, cree que son fomentadoras, beneficiosa para una educación de calidad.			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el rector del colegio “Primero de Mayo”			
11. Asiste a las reuniones convocadas por la autoridad o los docentes durante el transcurso de año escolar.			
12. Admiro la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			
13. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el rector del centro educativo.			
14. Directivos y docentes promueven la participación en eventos sociales y culturales en la institución.			

15. Cree usted que se esté llevando a cabo un liderazgo eficiente que beneficie a la educación de su hijo (a)			
16. En las actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural usted, participa activamente.			
17. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			
18. Usted dedica tiempo para enseñar a su representado/a valores éticos, morales que contribuyan al crecimiento personal de los mismos.			
19. Usted, incentiva a su representado al cumplimiento de las normas de convivencia de la institución, educativa. (Uniforme, puntualidad, rendimiento académico, entre otros).			
20. Concorre a la institución educativa voluntariamente, para conocer sobre el rendimiento académico y comportamiento de su representado.			
21. Usted, espera ser notificado para informarse del rendimiento académico y disciplinario de su representado.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 5. Entrevista a directivos.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA



ENTREVISTA A DIRECTIVOS: Rector/Vicerrector.

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

.....

.....

.....

2. ¿En Colegio Bachillerato “Primero de Mayo” donde usted trabaja, cuenta con un manual orgánico funcional o reglamento que contemple el cómo, ¿cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?

.....

.....

.....

3. ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su colegio y los docentes?

.....

.....

.....

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

.....

.....

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

.....

.....

6. ¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el colegio “Primero de Mayo”?

.....
.....
.....

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

.....
.....
.....

8. ¿Considera importante informar a la comunidad educativa oportunamente sobre cualquier eventualidad a desarrollarse?

.....
.....
.....

9. Para tomar decisiones que vayan en beneficio de la institución educativa, toma en cuenta la opinión de la junta de docentes y directivos.

.....
.....
.....

10. En el caso de existir antivalores dentro del colegio “Primero de Mayo” ¿Cuáles son?

.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 6. Análisis FODA

La matriz FODA es un método de planificación que debería ser aplicado por toda persona que esté al frente de una institución, ya que permite tener los enfoques claros de cuáles son los aspectos fuertes y débiles de la organización, permitiendo de tal forma buscar soluciones para los aspectos negativos, logrando así la mejora progresiva.

FORTALEZAS

- Infraestructura amplia, suficiente para prestar el servicio educativo.
- Cuenta con personal docente estable en un 98%.
- Acreditación del bachillerato internacional.
- Posee laboratorios de computación.
- Población estudiantil numerosa.
- Emprendimientos productivos para las prácticas pre-profesionales de los estudiantes, del área de contabilidad, agropecuario e informática.
- Implementación de las Tics, en las aulas.
- Desarrollo de capacitaciones y actualización curricular a los docentes.
- Implementación del laboratorio de ciencias.
- La institución educativa cuenta con diferentes áreas pedagógicas.
- Formación de los docentes en el proyecto Tics.
- Amplios espacios verdes dentro de la institución educativa.
- Fomento a la lectura a través de la campaña yo "Leo".
- Obtención de diplomas de bachillerato internacional.

DEBILIDADES

- Personal no comprometido con la institución.
- Escasos recursos económicos, para desarrollar diferentes actividades en beneficio de la comunidad educativa.
- Los estudiantes no tienen sentido de pertenencia hacia los equipos de computación y audiovisuales.
- Carencia de gestión administrativa por parte de la autoridad del establecimiento educativo.
- Falta de liderazgo y dificultades para el trabajo en equipo.
- Poco compañerismo y cooperación entre docentes.
- En la comunicación interna, escasos acuerdos y compromisos por cumplir.
- Rivalidad en las opiniones vertidas por parte de los docentes.
- Los docentes no se interesan por los problemas que se presentan en las aulas.
- Carencia de sistematización de la información institucional.
- Falta de dominio en competencias tecnológicas, para alcanzar niveles de desempeño.
- Comunicaciones internas

- Plantas de procesamiento de lácteos, cárnicos y caña de azúcar.
- Servicio de internet en algunas áreas de la institución educativa.
- Detectar problemas en los estudiantes y brindarles ayuda psicológica para dar la solución a los problemas por parte del departamento DECE.
- Plan de contingencia para salvaguardar la vida de los educandos y educadores en caso de desastres naturales, (simulacros).
- Entrega de textos y uniformes para los educandos.
- Falta de compromiso y responsabilidad de padres-madres, representantes y estudiantes para el cumplimiento de sus obligaciones académicas.
- Ambientes de aprendizaje que no cuentan con las condiciones necesarias para la implementación de las tics, en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La institución no cuenta con un organigrama estructural actualizado.
- Supresión de partidas para el personal de servicio.

OPORTUNIDADES

- Adquisición de nueva tecnología de acuerdo a las necesidades actuales.
- Convenios con otras instituciones gubernamentales para la ampliación de infraestructura.
- Reconocimiento de la institución y del servicio prestado a nivel local, regional, nacional e internacional.
- Toma de decisiones afianzados en los valores.
- Las empresas privadas y públicas mantienen convenios para las prácticas pre-profesionales de los estudiantes en las áreas técnicas.
- Programas de estudios de cuatro niveles financiados por el Estado.
- Fomentar aprendizajes autónomos y cooperativos.
- Gestión directiva para la dotación y reposición de herramientas tics.
- Adaptación al cambio y la innovación

AMENAZAS

- Pérdida de valores en los estudiantes y padre de familia.
- Falta de apoyo y seguimiento por parte del ministerio de educación, durante el año lectivo escolar.
- Falta de asesores pedagógicos para el acompañamiento académico para llegar a construir una educación de calidad con calidez.
- Deterioro y obsolescencia de los recursos físicos.
- Deserción escolar.
- Consumo y expendio de sustancias psicotrópicas y estupefacientes, sujetas a fiscalización (mariguana, cocaína, alcohol, cigarrillo, entre otros).
- Falta de concursos para el nombramiento titular de autoridades como rector, vicerrector, e inspector general.
- Desplazamiento de familias (Colombia,

continua.

- Alimentación saludable que brinda el gobierno a los estudiantes a través de la colación estudiantil.
- Biblioteca virtual para que los estudiantes realicen sus investigaciones y así amplíen sus conocimientos.

Perú), diferentes tipos de comportamientos que atenta contra la integridad de los mismos estudiantes y docentes, (valores y disvalores).

- La gratuidad de la educación y los pocos recursos provenientes del Estado.
- Insuficiente presupuesto asignado para cada institución educativa, de acuerdo a su propia realidad.
- Falta de cultura organizacional en la institución educativa.
- Inseguridad en los bienes de la propiedad de la institución educativa. (sustracción de los bienes).
- Desinterés de los docentes por la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.
- Desacuerdo entre autoridades para el cumplimiento adecuado de las actividades programadas en la institución educativa.
- Inundaciones en las instalaciones de la institución educativa.
- Negación de los padres de aceptar la realidad de sus hijos.

Fuente: Información recabada en el colegio de Bachillerato "Primero de Mayo"

Autora: Faican, E, (2018)

Anexos 7. Fotografías.

FOTOGRAFIA DEL COLEGIO DE BACHILLERATO “PRIMERO DE MAYO”



ESTUDIANTES EN LA FORMACIÓN DEL MOMENTO CÍVICO



RECTOR DEL COLEGIO DE BACHILLERATO “PRIMERO DE MAYO”



**PERSONAL DOCENTES DEL COLEGIO DE BACHILLERATO
“PRIMERO DE MAYO”**

