



Julio 2018 - ISSN: 1989-4155

INCIDENCIA DE LA GESTIÓN, EL LIDERAZGO Y LOS VALORES EN LA EDUCACION SUPERIOR, CASO PRACTICO: CARRERA DE ESTADÍSTICA INFORMÁTICA DE UNA IES DEL ECUADOR

Teresa Angélica Altamirano Novillo

Biofísica

Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
taltamirano@esPOCH.edu.ec

Johanna Enith Aguilar Reyes

Ingeniera en Estadística Informática

Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
aguilarjohanna2008@hotmail.com

Fausto Francisco Navarrete Chávez

Ingeniero Electrónico

Magister en Gestión de proyectos socio-productivos
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
fausto.navarrete@esPOCH.edu.ec

Janneth Alejandra Viñán Villagrán

Ingeniera Comercial

Magister en Gestión De Talento Humano
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
janinavv@hotmail.com

Richard Williams Pachacama Choca

Doctor en Física

Magister en Docencia Universitaria e Investigación Educativa
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
rpachacama@esPOCH.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Teresa Angélica Altamirano Novillo, Johanna Enith Aguilar Reyes, Fausto Francisco Navarrete Chávez, Janneth Alejandra Viñán Villagrán y Richard Williams Pachacama Choca (2018): "Incidencia de la gestión, el liderazgo y los valores en la educación superior, caso práctico: carrera de estadística informática de una IES del Ecuador", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (julio 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/07/gestion-educacion-superior.html>

RESUMEN

La calidad de la educación, la política y estrategias orientadas a la formación de directivos de los centros educativos han sido los temas más perceptivos en la Educación Superior Ecuatoriana.

Las reformas educativas de las últimas décadas en el Ecuador promueven algunos cambios para los administradores de los centros educativos, en este caso en la carrera de Estadística Informática, asignándole nuevas responsabilidades y complejas demandadas en el manejo administrativo-financiero de los recursos asignados; los resultados en el aprendizaje de los estudiantes y la toma de decisiones conllevan a poder responder a las exigencias externas relacionadas con la normativa educativa, y a los

requerimientos internos de los docentes y estudiantes en el contexto institucional.

El objetivo de este estudio es analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en los centros educativos del nivel superior.

La investigación a realizar es de tipo descriptivo, "consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

Los métodos empleados fueron: Exploratorio, nos dio una visión general de tipo aproximativo respecto a la realidad referente a la gestión, liderazgo y valores; Descriptivo, se usó para describir los conjuntos relacionados con la gestión educativa; Cualitativo, se aplicó con el fin de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los actores educativos, y; Cuantitativo, nos permitió expresar la información en forma numérica.

Se ha observado que el papel de la gestión y el liderazgo son fundamentales ya que ayuda a mejorar todo el entorno educativo. Además el primer cambio en la cultura organizacional que demanda la perspectiva de la gestión escolar lo constituye el liderazgo profesional. En el caso de la carrera de Estadística Informática, el director comparte responsabilidad de liderazgo con otros miembros en este caso con los coordinadores de área.

PALABRAS CLAVES: carrera de Estadística Informática-calidad de educación-estrategia-liderazgo-gestión-valores.

ABSTRACT

The quality of education, politics and strategies aimed at the training of managers of schools have been the most perceptive issues in Ecuadorian Higher Education.

The educational reforms of the last decades in Ecuador promote some changes for the administrators of the educational centers, in this case in the career of Computer Statistics, assigning new responsibilities and complex demanded in the administrative-financial management of the allocated resources; the results in student learning and decision making lead to being able to respond to external demands related to educational regulations, and to the internal requirements of teachers and students in the institutional context.

The objective of this study is to analyze the management and leadership capacity integrated to the personal and institutional values that fundamentally allow to contribute to raising the quality of education in higher education centers.

The research to be carried out is of a descriptive type, "consists in getting to know the situations, customs and predominant attitudes through the exact description of the activities, objects, processes and people.

The methods used were: Exploratory, gave us an approximate general view regarding the reality regarding management, leadership and values; Descriptive, it was used to describe the sets related to educational management; Qualitative, it was applied in order to explore social relations and describe reality as experienced by educational actors, and; Quantitative, it allowed us to express the information in numerical form.

It has been observed that the role of management and leadership are fundamental as it helps to improve the entire educational environment. In addition, the first change in organizational culture that demands the perspective of school management is professional leadership. In the case of the Informatics Statistics career, the director shares leadership responsibility with other members in this case with the area coordinators.

KEY WORDS: Career of Information Technology-quality of education-improvement-leadership-management-values.

1. INTRODUCCIÓN

1.1.GESTIÓN EDUCATIVA

La Gestión Educativa, es lograr los objetivos y las metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo. Por su parte (Ivancevich; 1997) nos dice que es "el proceso emprendido

por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquiera otra persona, trabajando sola, no podría lograr". Para enriquecer el Gerenciamiento Educativo se pueden considerar los cuatro pilares de la Educación (aportados por J. Delors; 1996): Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos y Aprender a ser.

La gestión escolar en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y de sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales. (J. Delors; 1996).

La gestión escolar está constituida por cuatro áreas de gestión: área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera.

La gestión educativa 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 enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Lo pedagógico, 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 (J. Delors; 1996).

1.1.1 TIPOS DE GESTIÓN

Dentro del ámbito Educativo podemos encontrar los siguientes tipos de gestión.

Gestión institucional

La gestión institucional se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa.

En general, la gestión de las instituciones educativas comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico-presupuestales, de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras. En este orden de ideas, la gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprenden las administraciones para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa.

De acuerdo con Cassasus (2000) lograr una gestión institucional educativa eficaz, es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las estructuras administrativas federales y estatales para abrir caminos y facilitar vías de desarrollo a un verdadero cambio educativo, desde y para las escuelas. Sobre todo, si se entiende a la gestión como una herramienta para crecer en eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia, con la flexibilidad, madurez y apertura suficientes ante las nuevas formas de *hacer* que se están detonando en los microsistemas escolares, que, en poco tiempo, repercutirán en el macro sistema.

Entonces, la gestión institucional educativa como medio y como fin, que responde a propósitos asumidos como fundamentales, que se convierte en una acción estratégica, que tiene como objeto promover el desarrollo de la educación, que se compromete con el logro de resultados de calidad y que incluye una cultura evaluativa como instrumento clave para el desarrollo institucional, vale potencialmente, en su contenido y en su máxima expresión, tanto para la escuela como para el sistema educativo nacional.

Gestión educativa

Según (Pozner de Weinberg; 2000) señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como

verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación. Así, se entienden como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático.

Se entiende por gestión escolar, el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica. (A.L.Varela,2004)

El enfoque estratégico de la gestión escolar consiste en las acciones que despliega la institución para direccionar y planificar el desarrollo escolar, de acuerdo con una visión y misión precisas, compartidas por todos los actores; considera la capacidad para definir la filosofía, valores y objetivos de la institución y para orientar las acciones de los distintos actores hacia el logro de tales objetivos. Además, toma en cuenta la capacidad para proyectar la institución a largo plazo y para desplegar los mecanismos que permitan alinear a los actores y los recursos para el logro de esa visión.

Se entiende por gestión escolar, el ámbito de la cultura organizacional, conformada por directivos, el equipo docente, las normas, las instancias de decisión y los actores y factores que están relacionados con la 'forma' peculiar 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.

Gestión pedagógica

Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, y cómo lo evalúa y, además, la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros.

La definición del término y uso de la gestión pedagógica en América Latina es una disciplina de desarrollo reciente, por ello su nivel de estructuración, al estar en un proceso de construcción, la convierte en una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo, cuyo objeto potencia consecuencias positivas en el sector educativo (Zubiría ;2006).

Por lo tanto, la gestión pedagógica busca aplicar los principios generales de la misión educativa en un campo específico, como es el aula y otros espacios de la educación formal debidamente intencionada. Está determinada por el desarrollo de teorías de la educación y de la gestión; no se trata sólo de una disciplina teórica, su contenido está influido además por la cotidianeidad de su práctica. De este modo, es una disciplina aplicada en un campo de acción en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la praxis educativa.

La gestión pedagógica está ligada a la calidad de la enseñanza y su responsabilidad reside principalmente en los docentes frente a grupo, para Zubiría (2006) el concepto que cada maestro tiene sobre la enseñanza es el que determina sus formas o estilos para enseñar, así como las alternativas que ofrece al alumno para aprender., y es éste el factor más importante en cuanto a resultados de aprendizaje, de Para Harris (2002) y Hopkins (2000) el éxito escolar reside en lo que sucede en el aula ahí que la forma en

que se organizan las experiencias de aprendizaje pueden marcar la diferencia en los resultados de los alumnos con relación a su desarrollo cognitivo y socio afectivo.

Rodríguez (2009) coincide en que, independientemente de las variables contextuales, las formas y estilos de enseñanza del profesor y su gestión en el aula son aspectos decisivos a considerarse en el logro de los resultados, y que se hacen evidentes en la planeación didáctica, en la calidad de las producciones de los estudiantes y en la calidad de la autoevaluación de la práctica docente, entre otras.

La gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento tiene perspectivas tácticas y operativas, es más detallado que la gestión del capital intelectual y se centra en la forma de dar a conocer y administrar las actividades relacionadas con el conocimiento como su creación, captura, transformación y uso. Su función es planificar, implementar y controlar todas las actividades relacionadas con el conocimiento y los programas requeridos para la administración efectiva del capital intelectual (Wiig, 1997).

Según (Andreu & Sieber 1999) La gestión del conocimiento es el proceso que continuamente asegura el desarrollo y la aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes de una empresa con objeto de mejorar su capacidad de resolución de problemas y así contribuir a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas.

“Gestión del Conocimiento de una forma más precisa es el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo”.

1.2. LIDERAZGO EDUCACIONAL

El liderazgo educacional (según UNESCO; 2005) es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae sobre el director o directora del centro educativo.

En el sector educativo, el creciente énfasis sobre la gestión basada en la escuela producto de los diferentes procesos de descentralización en los cuales se ha transferido mayor autoridad a las escuelas y a los directores y directoras a cargo de ellas así como a los padres y madres de familia ha puesto en relieve la mayor necesidad del ejercicio del liderazgo por parte de directores y directoras de escuela.

No cabe duda que los directores y directoras deben ejercer liderazgo para mejorar la calidad de la educación. Según Unesco (2005), entre los seis requisitos identificados para que la gestión basada en la escuela redunde en mejoras de calidad la gestión debe ir acompañada de estrategias que “vigoricen las capacidades y el liderazgo” (énfasis en el original, p. 193). Asimismo, Uribe (2005) destaca el liderazgo de docentes directivos y de profesores como factor clave en convertir a la escuela como organización con cultura de calidad.

Básicamente es la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos, el famoso autor (John C. Maxwell, 2009) dice que liderar es facultar para hacer mejores personas en un área determinada, un líder trabaja con la gente aunque puede no hacer lo mismo que estas tienen que hacer, así como un hombre de avanzada edad incapaz de luchar puede ser el líder de un grupo de guerreros, no porque sea el mejor luchador o porque lo haya sido en el pasado sino porque los guerreros son mejores gracias a su guía y dirección.

Los verdaderos líderes están en constante desarrollo personal y se ocupan del desarrollo personal de los demás, son capaces de comunicar su visión de tal forma que otros se adhieran a la misma, si bien un líder tiene que dar órdenes y dirigir una organización, un líder es más un inspirador que motiva a los demás a cumplir determinadas tareas a favor de la visión y la misión que se ha propuesto de antemano.

1.2.1 TIPOS DE LIDERAZGO EDUCACIONAL

El liderazgo es definido por Santos (2005) como "el proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil", pero, ¿Cuántos tipos de líderes hay? Es una pregunta que se podría responder con una palabra: “muchos”. Es por ello que muchos teóricos se han hecho la misma pregunta, y han hecho su clasificación al respecto. Quijano (2003), citado por Reyes Gutiérrez (2006) identifica tres tipos de líderes: líder autócrata, líder participativo y líder liberal.

Líder Autócrata: Este tipo de liderato se identifica por las siguientes caracterizas:

- La decisión se centraliza en el líder.

- Asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones.
- Inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno.
- Considera que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes. Siente que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control.
- La respuesta pedida a los subalternos son la obediencia y adhesión a sus decisiones.
- El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices. (Reyes Gutiérrez; 2006)

Líder Participativo: Este tipo de liderato se identifica por las siguientes características. Utiliza la consulta, para practicar el liderazgo.

- No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les conciernen.
- Para lograr la eficacia, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.
- Cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Líder liberal: Este tipo de liderato se identifica por las siguientes características:

- Delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.
- Espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control.
- Proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores.
- El subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final.

1.2.2. CLASIFICACIÓN DE LIDERAZGO EDUCACIONAL

Dictador: Fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirles a los demás integrantes hacerse responsables permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar.

Indiferente: Completamente ajeno al grupo, no ofrece guía para que los miembros tomen responsabilidades al paso que pueden. Esta falta de soporte le da poca popularidad.

Líder moderado democrático: Guía mediante el ejemplo personal, ayudando y guiando al grupo cuando sea necesario, muchas veces sugiriendo para que el grupo desarrolle sus propias ideas (Reyes Gutiérrez; 2006).

1.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO EDUCACIONAL

Según (Warren Bennis, 1997) introduce cuatro características fundamentales para líderes que buscan efectividad:

- Atención mediante visión.- Un líder debe captar la atención de los colaboradores mediante una visión clara y simple.
- Sentido mediante comunicación. - Un líder debe crear significado sobre su visión mediante una comunicación clara y concisa.
- Confianza mediante posicionamiento.- Un líder debe transmitir confianza a sus colaboradores mediante el posicionamiento estratégico de sus acciones.
- La utilidad de uno mismo.- Para llegar a motivar a los colaboradores, un líder debe primero conocerse a sí mismo.

1.3. VALORES

Según (Vásquez, 1999). El sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad.

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, 1996:3).

Los valores se identifican:

Con lo material o espiritual (cosas, hechos, personas, sentimientos y relaciones).

Con cualidades reales externas e internas al sujeto, de significación social. Dicha significación se refiere al grado en que se expresa el redimensionamiento humano.

Con cualidades de los componentes de la estructura de la personalidad, en tanto permiten captar los significados a través de la capacidad de los sentidos en la actividad humana.

Los valores se manifiestan:

A través de la actividad humana, la que permite interiorizar de la realidad aquellas cualidades que satisfacen necesidades e intereses individuales y sociales.

En guías y principios de conducta que dan sentido a la vida hacia la autorrealización, el progreso y el redimensionamiento humano.

Los valores se estructuran:

Por las circunstancias cambiantes de la realidad, por lo que puede su contenido expresarse de manera diferente en condiciones concretas.

Se jerarquizan en dependencia del desarrollo de la personalidad y del desarrollo social del contexto.

El valor educativo de las acciones en el proceso, significa de igual modo intencionar y valorar el método de aprendizaje no como simple procedimiento sino pensar en la comunicación, las relaciones interpersonales, es analizar el componente socio humanista de la ciencia que se enseña y de cómo hacerlo, lo que representa brindar un enfoque integral, holístico, complejo y dialéctico al aprendizaje, es reconocer que no existen “dos culturas” separadas, sino reflexionar sobre la totalidad de ésta, en su historia, en sus contradicciones, en su actualidad, en sus métodos, en sus consecuencias e impactos y, por supuesto en su ética. Se trata de reflexionar en el valor de la Educación.

Alrededor de la educación en valores está la idea de negar la necesidad de una pedagogía propia de los valores, puesto que consideran que los valores están siempre presentes en el proceso de formación, siendo suficiente una buena relación alumno-profesor, el ejemplo de éste, la comunicación eficaz, etc. Es cierto que el proceso de enseñanza-aprendizaje siempre forma y desarrolla valores, el asunto a reflexionar está: ¿en qué valores se quiere incidir en el proceso, para qué, y cómo? La dificultad consiste entonces en eliminar el llamado “currículo oculto” o “contenido oculto”, la cuestión radica en la necesidad de explicitar y sistematizar.

Son tres las condiciones para la educación en valores:

Primera: conocer al estudiante en cuanto a determinantes internos de la personalidad (intereses, valores, concepción del mundo, motivación, etc.); actitudes y proyecto de vida (lo que piensa, lo que desea, lo que dice y lo que hace).

Segunda: conocer el entorno ambiental para determinar el contexto de actuación (posibilidades de hacer).

Tercera: definir un modelo ideal de educación.

1.3.1. TIPOS DE VALORES

En la carrera de Estadística Informática están encaminados tres principales valores los cuales son: honestidad, responsabilidad y patriotismo, los mismos que se detallan a continuación:

Honestidad: Cualidad de la persona que refleja rectitud en el proceder, compostura adecuada ante lo justo, el honor y la honradez. Significa actuar con sinceridad, sencillez y verdad, la honestidad se enmarca en los siguientes principios:

- Establecer relaciones con honradez, fidelidad, sinceridad y verdad, así como el respeto a las personas y al derecho intelectual y profesional de los demás.
- Poseer una actitud crítica y autocrítica en sus relaciones, basando sus criterios en el conocimiento científico-técnico.
- Ser sincero, no ocultar ni tergiversar la verdad, siendo veraz en los informes que realice.
- Fomentar y ampliar la disciplina, el respeto y la fidelidad a su Patria, a través del cumplimiento de lo establecido en leyes, normas y obligaciones.
- Ser participativo en la toma de decisiones, brindando todos sus conocimientos para determinar problemas, esclarecer situaciones o resolverlas.

Responsabilidad: Cualidad de la personalidad que implica libertad para decidir y actuar asumiendo las consecuencias que se deriven de las acciones. Es la actuación consciente y oportuna del cumplimiento cabal del deber contraído, y que brinda satisfacción su cumplimiento. Es compromiso y obligación, enmarcándose en los siguientes principios:

- Ser exigente consigo mismo y con los demás, a través del ejemplo.
- Rechazar la pasividad, desarrollando la participación y el diálogo.
- Combatir lo mal hecho, el pesimismo y la indolencia, promoviendo el optimismo en las soluciones.
- Desarrollar el colectivismo en el cumplimiento de las tareas combinando la responsabilidad individual.
- Poseer sensibilidad humana para percibir en la comunicación con los compañeros sus intereses, necesidades y sentimientos.
- Desarrollar la entrega, la consagración y el amor a la profesión en el desempeño profesional.

Patriotismo: Sentido de amor a la historia y tradiciones de la nación, disposición plena a contribuir con la Patria. Significa sentido de pertenencia, que contribuye a la defensa de la independencia nacional y a la lucha por el desarrollo. Expresión de fidelidad ante sí, los demás y la adhesión a la realidad nacional, se ven reflejados en los siguientes principios:

- Contribuir con la responsabilidad profesional, al desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

- Poseer una conducta digna de un ciudadano fiel a su identidad, participando activamente en la solución de los problemas sociales.
- Conocer y hacer cumplir las leyes, códigos y normas que rigen su actividad profesional y ser consciente de ello en su actuación.
- Comprender la realidad nacional y actuar en consecuencia en cuanto a lo económico, lo tecnológico y lo social.
- Tener clara conciencia de la importancia de su profesión y, ponerla en función del desarrollo económico y social, con eficiencia, eficacia y pertinencia.
- Estar dispuesto a defender con valentía y decoro las conquistas de la sociedad ecuatoriana.
- Desarrollar el cuidado y la protección a la naturaleza, el respeto a la convivencia ciudadana.
- Poseer sentido de independencia

1.3.2. ENFOQUES ACTUALES EN LA EDUCACIÓN EN VALORES

En la educación en valores podemos analizar los siguientes enfoques:

El enfoque tradicional predominante hasta la década del 60, dice que la educación moral y enseñanza de actitudes como la interiorización de unas normas y valores absolutos u objetivos, se deben aceptar y respetar como un proceso de socialización de las normas y valores que convencionalmente son aceptados o están vigentes en una sociedad y en un tiempo concreto (Piaget, 1989).

Este enfoque parte de un corpus normativo (virtudes, cualidades, ideales, normas morales o sociales). La fundamentación de estos contenidos está basada exclusivamente en la cultura de un grupo social y situación temporal e histórica determinada (relativismo moral).

(Piaget, 1989) ha llamado a este enfoque modo de "reglas de urbanidad": autoridad, lecciones y obediencia, en una atmósfera de autoridad. (Bull, 1976) señala un conjunto de defectos en la educación moral tradicional: carácter abstracto, deductivo; su carácter pasivo, irracional, desconocimiento del conflicto.

2. MATERIALES E INSTRUMENTOS

Se describirá brevemente un conjunto de herramientas que apoyan al directivo y a su equipo de trabajo en la labor de liderar, educar y gerenciar la institución educativa, en cada una de las fases implícitas: diagnóstico de la carrera, planificación, control de la ejecución y evaluación de proceso, resultados e impactos.

2.1. ENCUESTAS E INSTRUMENTOS CUANTITATIVOS

El directivo para la transformación, dirección y la toma de decisiones sobre la gestión de la carrera, tiene en las encuestas e instrumentos cuantitativos de análisis de datos un instrumental metodológico de vital importancia, ya que pueden aportar opiniones y datos de los actores de la carrera y del desempeño de los procesos docentes y administrativos; así como servir de apoyo a la fijación de metas y monitoreo de los avances de los proyectos de la misma.

Su utilización requiere de la construcción y manejo de indicadores, simples o compuestos, entendidos como la dimensión de una o de la "relación de variables cuantitativas y cualitativas, que permiten observar la situación y las tendencias de cambios generados en el objeto o fenómeno observado, respecto de objetivos y metas previstos e influencias esperadas" (Beltrán, 1999: 38).

El objetivo de una encuesta es obtener información estadística y conocer la gestión, liderazgo, valores que realizan los docentes, estudiantes, directivos y personal administrativo existentes dentro de la carrera de Estadística Informática.

Partes de la encuesta.

- Título y encabezamiento
- Presentación
- Presentación del encuestador y objetivo
- Qué trata, quién la realiza/financia, para qué.
- Por qué se le elige (azar y confidencialidad)
- Bloque de preguntas
- Sencillas
- Difíciles
- Abiertas
- Socio-demográficas
- Despedida y agradecimiento
- (Jose Nicolas Jany castro, 2005)

2.2. LA ENTREVISTA

Una entrevista es un diálogo entablado entre dos o más personas: el entrevistador o entrevistadores que interrogan y el o los entrevistados que contestan. La palabra entrevista deriva del latín y significa "Los que van entre sí".

Se trata de una técnica o instrumento empleado para diversos motivos, investigación, medicina, selección de personal. Una entrevista no es casual sino que es un diálogo interesado, con un acuerdo previo y unos intereses y expectativas por ambas partes.

Partes de una entrevista

- La presentación suele ser breve, pero no suficientemente informativa. En ella no se habla del entrevistado sino del tema principal de la entrevista.
- El cuerpo de la entrevista está formado por preguntas y las respuestas. Es importante elegir bien las preguntas para que la entrevista sea buena, las preguntas deben ser interesantes para el público y adecuadas para el entrevistado transmita sus experiencias. También deben ser breves, claras y respetuosas.
- El cierre de la entrevista debe ser conciso. El entrevistador puede presentar un resumen de lo hablado o hacer un breve comentario personal.

La encuesta es el método más utilizado en la investigación de ciencias sociales. A su vez, ésta herramienta utiliza los cuestionarios como medio principal para conseguir información. Ésta hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes.

3. MÉTODO Y PROCEDIMIENTO

El estudio documental tiene en primer lugar, un carácter eminentemente exploratorio, dado que es necesario precisar la naturaleza y el alcance del proyecto y se contemplan dos aspectos principales:

- El estudio de la documentación y el contacto directo con la problemática a estudiar. (Ander-Egg, 1984).
- De los contactos con las personas y documentos pueden surgir a menudo informaciones útiles. De igual forma el estudio tiene un carácter descriptivo en cuanto que permite "describir un fenómeno o situación, mediante el estudio del mismo en una circunstancia tiempo-espacial determinada. (Ander-Egg, 1984).

- Otro enfoque es el analítico, ya que los datos recogidos por si solos no arrojan mayores hallazgos; es de especial importancia manipularse e interpretarlos de forma que produzcan descubrimientos sustanciales para el objeto de investigación.

Este apartado comprende la parte operacional de la tesis, es decir se desarrolla el método y el procedimiento a seguir para la investigación de campo necesaria, la cual con sus resultados nos va a dar los lineamientos necesarios para conocer el problema si es que existiese alguno o de esta forma saber de qué manera dar las soluciones necesarias para las mejoras.

Para esta investigación utilizamos la entrevista a profundidad, término que significa para (Briones, 1999), una conversación entre el entrevistador y una persona que responde a las preguntas orientadas a obtener la información exigida por los objetivos específicos del estudio.

Para Festinger la entrevista a profundidad es un mecanismo cuya finalidad es reunir datos requeridos para la verificación de la hipótesis en la investigación social (en Valle 1993).

También se utilizó la encuesta, utilizando un cuestionario para determinar hechos, opiniones y actitudes de la manera más popular de obtener datos primarios. El cuestionario es definido por los autores Mc. Daniel y Gales (1999), como el conjunto de preguntas diseñadas a fin de generar los datos necesarios para la investigación. (Festinger y Katz, 1979) definen a la encuesta como la recolección sistemática de datos de poblaciones o de muestras de población que deben obtener mediante el uso de entrevistas personales u otros instrumentos.

La investigación a realizar es de tipo descriptivo, “consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Los investigadores no somos meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento, esto se logró gracias a encuestas, entrevistas que fueron realizadas a los directivos, docentes y alumnos de la carrera de Estadística Informática.

3.1.DIAGNÓSTICO

Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores son los siguientes:

3.1.1. EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN

“El Manual de Organización es un documento que contiene en forma ordenada y sistemática la información y/o las instrucciones sobre el marco jurídico-administrativo, atribuciones, antecedentes históricos, organización, objetivo y funciones de la dependencia o entidad, constituyéndose en un instrumento de apoyo administrativo, que describe las relaciones orgánicas que se dan entre los elementos de la estructura organizacional (Reyes Agustín, 1976)”.

La carrera de Estadística Informática al pertenecer a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) está regida por el “Estatuto Orgánico Funcional de la ESPOCH”, el cual fue aprobado por el CONESUP el 7 de enero del 2004, mediante resolución RCP.S01.Nº005.04.

En el mencionado estatuto se puede evidenciar los siguientes artículos relacionados con la gestión educativa en liderazgo y valores de la carrera de Estadística Informática.

- "En el Capítulo III De los Principios y Fines, Art. 4 De los principios se señala: “La

ESPOCH es una Institución pública que fundamenta su acción en los principios de: autonomía, democracia, cogobierno, libertad de cátedra e inviolabilidad de sus predios.

Estimula el respeto de los valores inherentes de la persona, que garantiza la libertad de pensamiento, expresión, culto, igualdad, pluralismo, tolerancia, espíritu crítico y cumplimiento de las Leyes y normas vigentes”.

Aunque la carrera de Estadística Informática no tiene un manual de organización propio debido a que se rige al manual de organización de la ESPOCH podemos evidenciar que dentro de ella existe bienestar, valores y respeto ya que sus autoridades dan cumplimiento a las normas vigentes.

- En el Capítulo III De los Principios y Fines, Art. 5 De los fines, literal c) se señala: “Formar profesionales líderes con sólidos conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos; con capacidad de auto educarse, de comprender la realidad socioeconómica del país, Latinoamérica y el mundo; que cultiven la verdad, la ética, la solidaridad; que sean ciudadanos responsables que contribuyan eficaz y creativamente al bienestar de la sociedad; y literal e) Fomentar el desarrollo de la cultura nacional y universal para fortalecer nuestra identidad nacional y sus valores”.

La carrera de Estadística Informática tiene como principio formar profesionales líderes que sean capaces de desenvolverse dentro del campo ocupacional con la ayuda de conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos. Siendo los humanísticos uno de los más importantes ya que ellos deberán conocer que existen valores indispensables, que les ayuden a ser mejores personas y esto contribuirá a que se realicen en su ámbito profesional.

- En el Capítulo V Del Gobierno de la ESPOCH, Art. 8 se señala que: "Las facultades están organizadas de la siguiente manera:
 - Nivel Directivo: Consejo Directivo
 - Nivel Ejecutivo: Decano, Vicedecano, Directores de Escuela
 - Nivel de Apoyo: Comisiones, Unidades de Servicios
 - Nivel Operativo: Áreas Académicas, Unidades de Servicios, Centros de Transferencia Tecnológica y Centros de Investigación y Producción".

Al observar cómo están organizadas las facultades podemos darnos cuenta que quien toma las decisiones es el consejo directivo, esto es perjudicial para cada una de las escuelas debido a que el director está presente en las reuniones pero el solo puede aportar con su voz mas no con su voto, esto afecta al bienestar de la escuela debido a que no se puede dirigir con eficacia.

- En el Capítulo XI De las Facultades, Art. 103 Del Director de Escuela se señala: “El director de escuela es el responsable académico y administrativo de su escuela. Será designado por el Consejo Directivo de la Facultad, debiendo cumplir los mismos requisitos que el decano. Ejercerá sus funciones a dedicación exclusiva”; y Art. 104 De sus funciones se manifiesta que "El Director de Escuela tendrá las siguientes funciones:
 - ☐ Colaborar con el decano y vicedecano de la facultad;
 - ☐ Dirigir la actividad administrativa y académica en la escuela en coordinación con las comisiones de carrera y las áreas académicas;
 - ☐ Cumplir y hacer cumplir las resoluciones tomadas por el Consejo Directivo y las disposiciones del decano y vicedecano;
 - ☐ Supervisar y controlar el cumplimiento del distributivo de la jornada laboral de docentes e informar al decano;

- ☐ Presentar al Consejo Directivo, la proforma presupuestaria de su unidad académica;
- ☐ Coordinar las actividades de planificación, investigación, producción y estudios a distancia con el vicedecano;
- ☐ Presentar, mensualmente, al decano el informe de trabajo de los docentes;
- ☐ Informar, semestralmente, al Consejo Directivo sobre el cumplimiento de sus actividades; y,
- ☐ Las demás contempladas en las Leyes, Estatuto Politécnico y reglamentos".

Una de las problemáticas de la facultad es de ámbito político debido a diferencia por parte de los directores de escuela con el decano y vicedecano esto sucede debido a que consejo directivo de la facultad se encuentra dividido, este es uno de los motivos principales por los cuales el director de escuela se encuentra limitado para poder gestionar y hacer cumplir las resoluciones tomadas por consejo directivo.

Una de las falencias del director de escuela es que no cumple con lo establecido por el consejo directivo como es el caso de informar semestralmente sus actividades esto genera malestar y disconformidad ante las autoridades.

- ☐ En el Capítulo XI De las Facultades, Art. 109 Del Centro de Investigación y Producción se señala: "La misión de la comisión es la de impulsar la investigación científica, tecnológica y la producción de la facultad"; y Art. 110 señala que "el director de carrera forma parte de esa comisión".
- ☐ En el Capítulo XI De las Facultades, Art. 112 De la Comisión de Educación a Distancia se señala: "La misión de la comisión es la de impulsar el desarrollo académico en la modalidad de estudios a distancia"; y Art. 113 señala que el Director de carrera forma parte de esa comisión.
- ☐ En el Capítulo XI De las Facultades, Art. 115 de la comisión de planificación y evaluación se señala: "La misión de la comisión es la de impulsar la planificación y evaluación en la facultad"; y Art. 116 señala que "el director de carrera forma parte de esa comisión".
- ☐ En el Capítulo XI de las facultades, Art. 118 de la comisión de vinculación se señala: "La misión de la comisión es la de vincular a la facultad con el entorno institucional y con el medio externo."; y Art. 119 señala que el "director de escuela forma parte de esa comisión".

Dentro de las comisiones de evaluación, planificación y vinculación se señala que el director debe de formar parte de estas comisiones pero él no lo realiza solo siempre es con la ayuda de los docentes, estudiantes y empleados de la escuela, claro está que quien lidera es el director.

3.1.2. EL CÓDIGO DE ÉTICA

"El código de ética según (Nancy Ruvalcaba, 2009) "Los códigos de ética permiten a las empresas incorporar e implementar a través de declaraciones de principios y valores, fundamentos morales y éticos de carácter universal, dentro de la vida diaria de una organización."

La Escuela de Física y Matemática al pertenecer a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) está regida por el "código de ética de la ESPOCH", el cual fue aprobado por el CONESUP el 24 de junio de 2008, mediante Resolución No.286.CP.2008.

En el mencionado estatuto se puede evidenciar los siguientes artículos relacionados con la gestión educativa en liderazgo y valores de la carrera de Estadística Informática.

- ☐ En el Capítulo I, Código de ética, Art. 1, para los Servidores y Estudiantes de la ESPOCH, es el cambio de conducta y comportamientos integrales de todas las

personas que conforman la ESPOCH, en concordancia con los principios y valores establecidos, para la educación superior en el presente instrumento.”

Podemos apreciar que en la carrera de Estadística Informática en la ESPOCH se garantiza el cambio de conducta de todos sus actores mediante la fundamentación de principios y de valores.

- Capítulo IV, Principios éticos, entendemos por principios, toda “norma o idea fundamental que regirá el pensamiento y la conducta” de las personas que formal, transitoria o permanentemente constituyen la ESPOCH, en calidad de autoridades, docentes, empleados, obreros y estudiantes con nombramiento, contrato o matriculados legalmente, mientras dure su permanencia en la institución.

Los principios éticos generales que asume la ESPOCH, para la formación integral de sus servidores y estudiantes son los siguientes: para el cumplimiento de los principios éticos siguientes: responsabilidad, honestidad, solidaridad, verdad, libertad, equidad, perseverancia, tolerancia y dignidad; así como los mecanismos y estrategias para su difusión, prevención, control y rehabilitación ética.”

En la carrera de Estadística Informática podemos apreciar que en las interrelaciones la conducta convivencial entre docentes, directivos y estudiantes se aplican todos los principios de ética arriba mencionados como son: la responsabilidad, honestidad, solidaridad, verdad, libertad, equidad, tolerancia y dignidad.

- El artículo 4 del código de ética de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, confirma “la autonomía académica, gestión y autogestión económica y administrativa” y por otra parte el Artículo 51 dispone que: “para la designación del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación, no se establecerán limitaciones(...) que impliquen discriminación de ninguna naturaleza, sin perjuicio de que el profesor deba ser leal a los principios que inspiran a la institución.”

El código de ética en la carrera de Estadística Informática, surge como parte integral de la cultura organizacional, que determina los patrones, valores, símbolos, lenguaje, historias y prácticas; los cuales se ven reflejados en la forma en que su director, la conduce, y cómo los colaboradores se desempeñan en la escuela. Permite a la organización contar con lineamientos claros que establecen pautas de conducta que deben respetarse tanto por los directivos, como por sus colaboradores.

3.1.3. EL PLAN ESTRATÉGICO

“El plan estratégico es un documento formal en el que se intenta plasmar, por parte de los responsables de una compañía (directivos, gerentes, empresarios) cual será la estrategia de la misma durante un período de tiempo, generalmente de 1 a 3 años.

El plan estratégico es cuantitativo: establece las cifras que debe alcanzar la compañía, manifiesto: describe el modo de conseguirlas, perfilando la estrategia a seguir, y temporal: indica los plazos de los que dispone la compañía para alcanzar esas cifras (Certo C. Samuel, Peter J. Paul, 1997).”

La carrera de Estadística Informática pertenece a la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo, la misma que se encuentra dentro del plan estratégico de desarrollo institucional el cual fue creado para el periodo 2009-2013 que ponemos a consideración de la comunidad politécnica y la sociedad en general, es el segundo instrumento de gestión que se aplica en la institución, una vez culminada la ejecución del Plan Estratégico de Desarrollo 2004-2008 con un cumplimiento del 84% de los programas, proyectos y actividades establecidos en él.

La planificación estratégica de la ESPOCH, además de ser una herramienta administrativa clave de su desarrollo, es un instrumento metódico, inter y multidisciplinario, un permanente diagnóstico de la realidad, de previsión de necesidades, de toma de decisiones y acciones para satisfacerlas; con este instrumento de gestión se pretende continuar fomentando una cultura de planificación y evaluación con el fin de alcanzar altos estándares de calidad en todas las funciones universitarias.

Este PEDI ha sido elaborado en base a una metodología participativa implementada en una serie de talleres de análisis y debate sobre los logros y deficiencias obtenidos en la ejecución del PEDI 2004-2008; así como los resultados de la autoevaluación institucional con fines de acreditación y en la caracterización de la situación local, nacional y mundial actual en el marco del desarrollo de la educación superior.

El Plan está en concordancia con los estándares de calidad establecidos en el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA) y contribuye a la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, elaborado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) para los años 2009 – 2013.

Lo expuesto permite caminar seguros y optimistas hacia la construcción de la carrera de Estadística Informática que progresa acorde a los cambios que el avance tecnológico y los requerimientos sociales lo exigen. Invitamos a todos a ser actores activos en la ejecución del presente plan y avanzar con pasos firmes hacia la excelencia académica.

3.1.4. EL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)

“El plan operativo anual es un documento formal en el que se enumeran, por parte de los responsables de una entidad u organización los objetivos a conseguir durante el presente ejercicio. El plan operativo anual debe estar perfectamente alineado con el plan estratégico de la organización, y su especificación sirve para concretar, además de los objetivos a conseguir cada año, la manera de alcanzarlos que debe seguir cada entidad”. (Ander, Ezequiel. 1990: 101).

“El plan operativo anual está estructurado por objetivos, actividades, fuentes de verificación, indicadores, responsables, cronograma y presupuesto. Por ello, un plan operativo se establece generalmente con una duración efectiva de un año, lo que hace que también sea conocido como plan operativo anual o POA”. (Ander, Ezequiel. 1990: 110)

“Las actividades propuestas en el POA del año 2010 en la carrera de Estadística Informática fueron la ejecución de seminarios nacionales e internacionales y la adquisición de equipos de cómputo. La carrera de Estadística Informática alcanzó un espacio presupuestario el mismo que se distribuye en la implementación de equipos de cómputo y audiovisuales y asignación de software especializados.

Al analizar el POA podemos decir que la carrera de Estadística Informática no ha podido fortalecer sus proyectos de investigación científica que ayuden al desarrollo de la carrera. Una de las causas principales es el reducido presupuesto que posee la carrera el mismo que no cumple con las necesidades de la formación académica de los estudiantes, esto es debido al poco número de estudiantes y lo costoso que le resulta a la ESPOCH al momento de contratar profesores por un número reducido de estudiantes.

El responsable de realizar el plan operativo de la carrera de Estadística Informática es el director de carrera el mismo que no ha socializado y ni ha asignado responsables para las distintas actividades propuestas en el plan operativo lo que permite visualizar un manejo de la dirección de carrera cerrado, unidireccional y poco participativo.

3.1.5. EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

“El proyecto educativo institucional es también una construcción comunicacional. Es

construcción de espacios de interacción, de intercambio de información, de ruptura de la propiedad privada del aula (o de la cátedra en el caso de la educación superior. EL PEI tiene un significado fundamental: la superación del aislamiento de los educadores". (Prieto, Daniel. 2004: 82)

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

De esta manera el proyecto educativo institucional está compuesto por los siguientes elementos: 1) diagnóstico, 2) identidad institucional, 3) componente curricular, 4) componente de gestión, y 5) proyecto de aula.

- En el Capítulo III del PEI de la ESPOCH expresa que la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, consciente de su responsabilidad histórica, ética y moral, redefine su rol y se compromete a seguir impulsando un modelo de educación alternativa, que conduzca a la consolidación de un nuevo orden socio-económico justo y equitativo, recuperando la esencia social y humanizante de la educación y la razón de ser de su creación. "El Modelo Educativo de Desarrollo Humano Integral" se fundamenta en la reflexión permanente y colectiva de tres dimensiones esenciales: la realidad social, la acción institucional y la práctica educativa"

El modelo educativo establecido por la ESPOCH es el que ayuda a los estudiantes de la carrera de Estadística Informática a lograr su desarrollo profesional con un orden socioeconómico justo y equitativo recuperando la conciencia social y humanizante. Debido a que es una carrera que persigue el desarrollo sustentable de la estadística y economía en el Ecuador, vinculándose estrechamente los elementos pedagógicos del modelo de Desarrollo Humano con los fines y objetivos que persigue la carrera en análisis.

La carrera de Estadística Informática enmarca la educación de los estudiantes enfocándose a la consecución de la misión, visión, y objetivos de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, por ello plantea su proyecto educativo institucional en la educación basada en competencias la que se diferencia de la educación tradicional al fomentar el uso de diversas técnicas y estrategias de aprendizaje y en la evaluación de éstos.

Para que la educación basada en competencias tenga un efecto significativo, las técnicas y estrategias utilizadas deben estar encaminadas a retroalimentar y establecer niveles de alcance, los que permiten definir claramente las capacidades que se esperan que el alumno desarrolle.

3.1.6. REGLAMENTO INTERNO Y OTRAS REGULACIONES

"El reglamento interno es un documento orientador que contiene las obligaciones, deberes y derechos de los trabajadores o estamentos que integran la institución. Como tal, es un documento extractado de las diversas normas legales sobre la material. En el caso de las entidades particulares, este documento debe ser de conocimiento de la autoridad de trabajo de la jurisdicción, pues es de su competencia cautelar las relaciones de trabajo En suma, el Reglamento Interno: - Responde a propósitos institucionales - Asegura la interrelación de todo sus componentes organizacionales" (E.Galarza; 2007).

El reglamento tiene como finalidad regular el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales, entre la carrera de Estadística Informática y el personal que labora en ella, bajo dependencia directa, así como el que se halle bajo contrato.

El cabal cumplimiento de estas disposiciones posibilitará una relación y convivencia positivas, evitando inconvenientes en su desarrollo individual, como factor importante para garantizar el eficiente servicio a la carrera.

Cabe señalar que la carrera de Estadística Informática se rige al reglamento interno de la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo. Es menester elaborar un reglamento interno a la carrera de Estadística Informática que delimite los ámbitos de competencia y funciones, que deben realizar las diversas unidades administrativas que integran su estructura para el cumplimiento de su objeto, toda vez que la carrera de Estadística Informática es el organismo encargado de formar ingenieros en estadística informática y biofísicos, aptos para incorporarse al trabajo productivo y contribuir así en el desarrollo del Estado a través de la aplicación de conocimientos científicos y tecnológicos en los diversos sectores productivos.

Que a efecto las actividades que se desarrollan dentro de la carrera de Estadística Informática tendientes al logro de sus objetivos y metas, así como en la mejora continua de los servicios que presta, estén soportados en un documento normativo que otorgue mayor certeza legal los actos que realicen sus áreas administrativas, e impulse una eficiente regulación y evaluación de la ejecución de sus programas de trabajo.

4. RESULTADOS

Tabla 1: Organización de los equipos de trabajo en la carrera de Estadística Informática

Forma de organización de los equipos de trabajo en la Escuela de física y matemática.		
FORMA DE ORGANIZACION	FRECUENCIA	%
El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	4	40%
Coordinadores de áreas	2	20%
Por grupos de trabajos	3	30%
Trabajan individualmente	1	10%
No contestan	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Carreara de Estadística Informática

Tabla 2: La Administración y Liderazgo en el Centro Educativo.

SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		TOTAL
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
a.)Excelencia académica	4	4	4	4	2	20	10
b.)El desarrollo profesional de los docentes	5	5	3	3	2	20	10
c.)La capacitación continua de los docentes	8	8	2	2	0	0	10
d.)Trabajo en equipo	5	5	5	5	0	0	10
e.)Vivencia de valores institucionales y	3	3	3	3	4	40	10

personales							
f.) Participación de los padres de familia en las actividades programadas	0	0	0	0	10	100	10
g.) Delegación de autoridad a los grupos de decisión.	7	7	3	3	0	0	10

Fuente: Carreara de Estadística Informática

Tabla 3: Resultados de la encuesta a los profesores

PREGUNTAS	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		TOTAL
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.-El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las ordenes existentes.	0	0	10	18	45	82	55
2.-El liderazgo en la unidad educativa esta intrisicamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionario constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	27	49	18	33	10	18	55
3.La gerencia educativa, promueve en los padres, representantes , comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	30	55	17	31	8	15	55
4.-Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran e-estudiantes-familias-asociaciones civil con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	10	18	20	36	25	45	55
5.-Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	12	22	22	40	21	38	55
6.-Trabajo en equipo para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	5	9	14	26	36	65	55

7.-En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	25	45	20	36	10	18	55
8.-Resistencia en los compañeros o director cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	31	56	14	26	10	18	55
9.-Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros	18	33	17	30	20	36	55
10.-Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	7	13	12	22	36	65	55
11.- Admiro el liderazgo y gestión en las autoridades educativas	5	9	10	18	40	73	55
12.-Me siento comprometido por las decisiones que toma el director	32	58	13	24	10	18	55
13.-Los directores mantienen liderazgo y gestión en el área académica	20	36	10	18	25	45	55
14.- Los directores mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa y financiera.	28	51	12	22	15	27	55
15.-Actividades de integración en los ámbitos deportivos y sociocultural con la participación de autoridades, docentes y estudiantes.	33	60	14	26	8	15	55
16.-Los valores predominan en la decisiones de los directivos y profesores.	19	35	20	36	16	29	55

Fuente: Carreara de Estadística Informática

Tabla 4: Resultados de las encuestas desarrolladas a los estudiantes.

PREGUNTAS	Completa nte de acuerdo		De acuerdo		En desacuer do		Completa nte en desacuerdo		TOTAL
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.-El director tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	6	46	4	31	3	23	0	0	13
2.-Las autoridades hablan mas que escuchan a los problemas de los estudiantes	5	38	5	38	2	15	1	8	13
3.-El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	0	0	5	38	5	38	3	23	13
4.-Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	9	69	2	15	2	15	0	0	13
5.-En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.	2	15	1	8	1	8	9	69	13
6.-Los docentes inician la clase con frases de motivación en valores y virtudes considerando la realidad del entorno familiar o comunitario.	3	23	3	23	4	31	3	23	13
7.-El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	5	38	3	23	2	15	3	23	13
8.-Los métodos de enseñanza en tus clases se caracteriza por la innovación, la variedad, la participación y la integración con los docentes.	4	31	4	31	2	15	3	23	13
9.-Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	6	46	4	31	2	15	1	8	13
10.-En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	7	54	3	23	3	23	0	0	13
11.-Es el profesor quien decide que se hace en esta clase.	8	62	2	15	3	23	0	0	13
12.-Se realizan trabajos en grupo con instrucciones claras y participación del docente.	10	77	2	15	1	8	0	0	13
13.-Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades.	10	77	2	15	1	8	0	0	13
14.-La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	9	69	3	23	1	8	0	0	13

Fuente: Carreara de Estadística Informática

5. CONCLUSIONES

1. Se ha analizado la capacidad de gestión y liderazgo de los directivos de la carrera de Estadística Informática, esta capacidad fundamentalmente permite contribuir a elevar la calidad de la educación en los centros educativos del nivel superior empezando en la facultad de Ciencias de la ESPOCH.
2. Para los directivos de la carrera de Estadística Informática el papel del liderazgo y la gestión es clave en el logro de objetivos de las organizaciones educativas. Se puede decir que los líderes entienden y valoran a los profesionales de la organización, los conocen y crean los ambientes propicios para los aprendizajes, promueven la participación y proporcionan el conocimiento, las habilidades y los recursos que se requieren. La importancia del principio de liderazgo en las organizaciones educativas, está relacionado a una mayor participación y aporte en las metas institucionales y principalmente, a la claridad y alineamiento del logro de resultados de aprendizaje.
3. Un centro educativo, presenta un trabajo en equipo, observándose relaciones de cooperación, asistencia, consulta y formación, donde la actividad de cada uno de los miembros se encamina a un fin común. podemos observar que en este punto la carrera de Estadística Informática tiene tropiezos ya que no consigue establecer estos lazos para poder trabajar en equipo.
4. Se ha observado que el papel de la gestión y el liderazgo son fundamentales ya que ayuda a mejorar todo el entorno educativo. En el caso de la carrera de Estadística Informática el director comparte responsabilidad de liderazgo con otros miembros en este caso con los coordinadores de área.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ☐ Amando Loera Varela,(2004), Modelo de gestión educativa estratégica.
- ☐ Ander Ezequiel-Egg. Ed. Humnaitas (1990)." Técnicas de reuniones de trabajo.. Bs. As. Argentina.
- ☐ Bennis, Warren y Burt Nanus(1985): "Líderes: el arte de mandar, Merlín Libros, México.
- ☐ Calves Hernández, Silvio (1989): "Sobre técnicas de dirección y estilo de dirección", Problemas de Dirección, Nr.2, SUPSCER. La Habana.
- ☐ Carnota Lauzán, Orlando(1987): "Teoría y Práctica de la Dirección Socialista, Universidad de La Habana.
- ☐ Casassus,(2000) problemas de la gestión educativa en america latina. Unesco-chile.

- ☐ CERTO C. Samuel, Peter J. Paul(1997), "Dirección Estratégica", Tercera Edición, Madrid, Mc Graw Hill.
- ☐ Cons Rodriguez, Nestor(2004), La administración dentro de las instituciones educativas.
- ☐ Delors J. (1996)"Los cuatro pilares de la educación."
- ☐ Dr. Mangisch Gustavo Gerardo (2000) el administrador debe ser responsable.
- ☐ Fipella, Yaime y Ramón Pes Puig(1987): "Liderazgo Transformacional", Revista "Alta Dirección", No. 133.
- ☐ Frigerio. G, Poggi. M, y otras,(1992) Las instituciones educativas, Cara y ceca. Ed. Troquel. Bs.As. Argentina.
- ☐ Galarza Aquino Edgar Marcel (Abril,2007). "Reglamento interno de las instituciones."
- ☐ González, Juan Carlos,(1988) "El Liderazgo, un punto de vista para su estudio", CETDIR, La Habana.
- ☐ Harris y Hopkins,(2002), Modelo de gestión educativa.
- ☐ Ivancevich, J.M ,(1997), Gestion calidad y competitividad.
- ☐ Kafedyan, Ovanes, (1987), "El Estilo de Dirección, ISDE. La Habana.
- ☐ Kotter John, (1996), el liderazgo como proceso de transformación dentro de las organizaciones.
- ☐ Mayo,E.(1977), "Problemas humanos en una civilización industrial".
- ☐ Peters, Tom y Nancy Austin,(1987), "Pasión por la Excelencia", Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- ☐ Pozner de Weinberg, Pilar,(2000) Competencias para la profesionalización de la gestión educativa, Buenos Aires.
- ☐ Prieto Castillo, Daniel,(2004), "El inter aprendizaje como clave de la educomunicación", en Mediaciones, N° 6, Universidad Minuto de Dios, Bogotá (Colombia).
- ☐ Reyes Ponce, Agustín (1976): "Administración de Personal", México: Editorial Limusa, pág. 66
- ☐ Santos, J. A. (2004). La Ruta. Un mapa para construir futuros. San Salvador: Editorial de la Universidad de El Salvador. Reyes
- ☐ Sayles, Leonard R.(1982), "Liderazgo", Mc Graw-Hill, México.
- ☐ Tamayo Mario y Tamayo,(2007). Limusa El Proceso de la Investigación, Noriega Editores Tercera Edición, Páginas: 72 hasta 130
- ☐ UNESCO Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo 2005: El imperativo de la calidad. Consultado el 24 de noviembre de 2006.
- ☐ Uribe, Mario, (2005), «El Liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior». *Revista PREALC-UNESCO*.
- ☐ Valle, Eduardo,(1989), Conferencia en el Curso de Entrenador de Entrenadores, CETED, La Habana.

- ☐ Vásquez Rodríguez Fernando,(1999), los valores del ser humano.
- ☐ Warren Bennis, (1997),autor del libro "Leaders: The Strategies for Taking Charge".
- ☐ Wiig, K.(1997), "Integrating Intellectual Capital and Knowledge Management", Long Range Planning, vol. 30.
- ☐ Zubiri (2006), "Los modelos pedagógicos", editorial magisterio.