UNIVERSIDAD CAPITAN GENERAL GERARDO BARRIOS
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE EDUCACION
CENTRO UNIVERSITARIO DE USULUTAN

"EJECUCION DE LA SISTEMATIZACION DE UNA GUIA PARA LA APLICACION DE LA ADMINISTRACION POR VALORES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION MEDIA"

TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD EN CIENCIAS SOCIALES

PRESENTADO POR:

PROF. EMPERATRIZ ELENA BENAVIDES
PROF. ANA MABEL PERDOMO APARICIO

ASESOR:
LIC. RAMON ENRIQUE BARRERA

USULUTAN JULIO DEL 2001

COMISION EVALUADORA

PRESIDENTE

LIC. JOSE ERNESTO LARIN

SECRETARIO

LIC. SANTIAGO FLORES DE PAZ

VOCAL

LIC. ROBERTO ANTONIO TORRES

AUTORIDADES

RECTOR

ING. RAUL RIVAS QUINTANILLA

SECRETARIO GENERAL

LIC. JOSE ANTONIO FUENTES LAZO

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

LIC. IRMA TEODORA LOPEZ MIGUEL

UNIVERSIDAD CAPITAN GENERAL " GERARDO BARRIOS "
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

ACTA DE EXAMEN PROFESIONAL

En el local de la Universidad Capitán General " Gerardo Barrios ". Reunidos la Comisión Evaluadora integrada por: **LIC. JOSE ERNESTO LARIN MARTINEZ, LIC. SANTIAGO FLORES DE PAZ Y LIC. ROBERTO ANTONIO TORRES CARRANZA.** Desde las 2:00 p.m. horas hasta las 5:00 p.m. horas del día Viernes Doce de Julio de Dos Mil Uno.

Y luego de haber calificado y promediado el examen de la Tesis Titulado **"EJECUCION DE LA SISTEMATIZACION DE UNA GUIA PARA LA APLICACION DE LA ADMINISTRACION POR VALORES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION MEDIA"**. La Comisión Evaluadora resuelve a las Profesoras:

ANA MABEL PERDOMO APARICIO	APROBADA
EMPERATRIZ ELENA BENAVIDES	APROBADA

Usulután, a los Doce días del mes de Julio de Dos Mil Uno.

LIC. JOSE ERNESTO LARIN MARTINEZ
PRESIDENTE

LIC. SANTIAGO FLORES DE PÁZ
SECRETARIO

LIC. ROBERTO ANTONIO TORRES CARRANZA
VOCAL

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos de manera especial a nuestro asesor de Anteproyecto: Licenciado José Ernesto Larin por su orientación y apoyo durante el proceso y así mismo manifestamos de forma especial a nuestro asesor de Tésis: Licenciado Ramón Enrique Barrera por habernos guiado y ayudado incondicionalmente en el desarrollo y culminación el presente trabajo.

De igual forma a todo el personal docente administrativo, alumnado y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito: Especialmente al Licenciado Roberto Antonio Torres Director de dicha institución, por haber colaborado al permitir llevar a cabo el desarrollo de este trabajo de investigación.

EMPERATRIZ ELENA BENAVIDES

ANA MABEL PERDOMO APARICIO

DEDICATORIA

Dedico este triunfo obtenido a DIOS TODOPODEROSO.

Por ser el principal maestro guía y orientador especialmente por haberme ayudado a realizar una de las metas más importantes en la vida como es el haber culminado sin ningún obstáculo mi carrera profesional, a través de la cual se llega al éxito.

A MIS PADRES:

Francisco Alberto Ortiz (de grata recordación) y María Demetria Benavides con mucho cariño y amor por su ayuda incondicional, por su empeño y afán de madre, por haberme brindado su apoyo siempre que lo he necesitado, logrando así culminar una carrera profesional.

A MIS HERMANOS:

Carlos Eduardo, Luis Salomón, Francisco Alberto, Máximo Antonio, Blanca Lilian y Rosa María Benavides de Henríquez y a su esposo Francisco Henríquez con respeto y cariño por su apoyo incondicional en todo momento.

A MIS SOBRINOS:

Kenia Lisbeth Henríquez y Josué Francisco Henríquez y Francisco Edilmar Benavides con mucho cariño y amor.

A MI COMPAÑERA DE TESIS:

Por su compañerismo y laboriosidad durante todo el proceso.

A MIS DOCENTES:

Con especial respeto y cariño por haberme orientado y contribuido a la formación de conocimientos.

A MIS AMIGOS:

Con especial cariño por brindarme su amistad que es el más preciado tesoro.

EMPERATRIZ ELENA BENAVIDES

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO:

Por haber iluminado mi mente y ser guía eterno de mi vida.

A MI MADRE:

Rosa Judith Aparicio con todo el amor y el agradecimiento por sus consejos desvelos y sacrificios por impulsarme y ayudarme en el camino de mi superación. Gracias mamá por ser la mejor madre que Dios pudo darme.

A MIS TIAS:

Con cariño y respeto especialmente a mi tia Menche (de grata recordación) por todos sus consejos.

A MI SOBRINA Y AHIJADA:

Yeni Antonia Castillo Delgado con amor y cariño.

A MI COMPAÑERA DE TESIS:

Por su comprensión y ayuda y por ser al mismo tiempo mi amiga en todo momento.

A MIS DOCENTES:

Con respeto y agradecimiento por sus consejos y enseñanza.

A MIS AMIGOS:

Con agradecimientos por sus consejos y amistad.

ANA MABEL PERDOMO APARICIO

INDICE

INTRODUCCION..... x

CAPITULO 1

1.0. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ANALISIS DE LA SITUACION PROBLEMATICA..... 1

1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA..... 5

1.3. JUSTIFICACION..... 6

1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES..... 9

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION..... 10

CAPITULO 2

MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

ANTECEDENTES HISTORICOS..... 11

BASE TEORICA..... 23

CAPITULO 3

SISTEMA DE VARIABLES

3.1 DEFINICION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES..... 31

3.2 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS..... 32

CAPITULO 4

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1 TIPO DE INVESTIGACION..... 35

4.2 POBLACION Y MUESTRA..... 35

4.3 METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS..... 43

4.4 PROCEDIMIENTO..... 44

CAPITULO 5

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

5.1 PRESENTACION DE LOS DATOS..... 45

5.2 ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS..... 58

5.3 ANALISIS E INTERPRETACION DE LA COMPARACION DE LOS DATOS..... 122

CAPITULO 6

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES..... 136

6.2 RECOMENDACIONES..... 137

PROPUESTA DEL MODELO..... 138

REFERENCIAS 23

BIBLIOGRAFIA..... 25

ANEXOS

INTRODUCCION

En el presente trabajo de investigación se da a conocer la importancia que tiene el contenido de la axiología en el desarrollo tanto social como individual del ser humano, así como también lo importante que es llevar a cabo la implementación de los diferentes valores que existen en el individuo; humanos, cívicos, morales, espirituales y éticos, que son de gran utilidad y base para el fomento de conductas positivas en las personas, sobre todo para guiar el comportamiento o accionar de los educandos y del personal que labora en las diferentes instituciones educativas del país. Así de esta manera poder conducir el desarrollo de una sociedad orientada en lo que es el campo axiológico; con ello se pretende también que las instituciones realicen lo que es una administración por valores; pues se sabe que para lograr el éxito a nivel laboral y funcional es importante buscar las estrategias que permitan un mayor logro de los objetivos los cuales deben ser comunes dentro de las instituciones o empresas que brindan los servicios de educación, así que es necesario llevar a cabo una administración orientada en la práctica de los mismos que contribuyan en el establecimiento de metas, así tambien de una visión clara sobre lo que se pretende o lo que se desea obtener con la aplicación de este tipo de administración que puede efectuarse no solo en las

instituciones de educación media, sino también en los demás niveles del Sistema Educativo; ya que todo ello constituye una base fundamental para el desarrollo humano, así también para la construcción de una sociedad más consciente y responsable de sus actos.

Es así como a continuación se presenta la estructura y contenido de los Capítulos que corresponde a dicho trabajo de investigación. El Capítulo I corresponde a lo que es el Planteamiento del Problema y comprende los siguientes aspectos: Análisis de la Situación Problemática, Enunciado del Problema, Justificación, Alcances y Limitaciones, así mismo se presentan los Objetivos de la investigación.

El capítulo 2 contiene el desarrollo de lo que es el Marco Teórico y Conceptual, que comprende lo que son Antecedentes Históricos y Base Teórica.

Luego se presenta el Capítulo 3 que contiene la estructura de la Definición y Operacionalización de la Variable, operacionalización de la variable por objetivos y Definición de Términos Básicos.

Seguidamente se tiene el Capítulo 4 que corresponde a la Metodología de la Investigación el cual comprende: Tipo de Investigación, Población y Muestra, Métodos, Técnicas e Instrumentos y procedimientos.

En el Capítulo 5 se presenta lo que es el Análisis e Interpretación de los Resultados, para llegar luego a las conclusiones y recomendaciones que constituyen la parte

final del proceso y de las cuales se dará la pauta para profundizar, ampliar este tipo y área de investigación realizada.

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ANALISIS DE LA SITUACION PROBLEMATICA

En El Salvador el Sistema Educativo ha retomado nuevamente la dirección de los valores, sobre todo se han retornado hacia los educandos; en función de que todo ser humano necesita tener conciencia y práctica de una educación moral, para construir un ambiente de bienestar social haciendo uso de valores espirituales, éticos y cívicos los cuales se han venido fomentando en las instituciones educativas a través de los periodos de gobierno del presidente José María Lemus y la conducción del Ministro de Cultura Mauricio Guzmán.

> "Es Así como en 1958 se da el primer Seminario Nacional de Educación Moral en el que se da a conocer algunas consideraciones por parte del Ministerio de Cultura.
> 1- La educación moral que se inicia en el hogar debe guardar unidad y continuidad en todos los grados y cursos del sistema educativo.
> 2- La educación moral es una empresa que requiere la voluntad y acción de todos los habitantes de la República. 1/

De lo anterior se desprende que es fundamental la colaboración de la familia y de los agentes forjadores del conocimiento; es decir, de los docentes para trabajar en unión y que esto permita un mejor comportamiento siendo ellos su propio modelo.

1/ MINISTERIO DE CULTURA "Primer Seminario Nacional de Educación Moral. P. 15-16. San Salvador 1958.

También es importante mencionar que como nación, son todos los individuos que deben estar comprometidos en el cumplimiento y desarrollo de una educación moral ya que esta debe ser aplicada en todos los procesos de su vida como lo es el plano familiar, social y de trabajo.

Se sabe que en esta sociedad la base fundamental para el desarrollo del ser humano es la educación, a través de la cual el mismo transforma su conducta y adquiere nuevos conocimientos que le permitirán aplicarlos o adaptarlos a su propio medio.

Por tanto el Ministerio de Educación durante el periodo de gobierno del Doctor Armando Calderón Sol y la ex Ministra Cecilia Gallardo de Cano, dieron un giro hacia el contenido de la axiología; surgiendo una nueva reforma educativa en la cual se habla de la implementación de valores como una tarea para concientizar y humanizar a la sociedad salvadoreña de esta manera coadyuvar al individuo a la manifestación de actitudes favorables tanto para él como los demás, accionando en la práctica los valores humanos, éticos, morales, etcétera; que cada persona posee en su interior y de esta forma poder obtener una sociedad justa tanto en la familia, la comunidad como en la escuela. Siendo esta última el principal centro de enseñanza de dichos valores que fueron agregados como un contenido más dentro del contexto del Curriculo Nacional, en donde los maestros y maestras serían los encargados de incluir y

desarrollarlos en las asignaturas programáticas como parte integral del proceso educativo. Con el propósito de incrementar en el joven actitudes positivas que conduzcan a una sociedad equitativa y más humana en la medida de lo posible y fomentar en las personas nuevamente los valores que habían sido relegados al pasado.

> "Pues para nadie es desconocido que el Conflicto bélico generó una crisis moral en la sociedad salvadoreña, la cual se inscribe en un amplio contexto configurado por circunstancias diversas entre las que dicho conflicto de tipo político es solo un elemento entre muchos otros, en el cual las partes opuestas fomentaron explícitamente antivalores como la intolerancia, el odio y la eliminación del discrepante". 2/

Pero a partir de la firma de los Acuerdos de Paz y la puesta en marcha de la nueva Reforma Educativa, se ha querido rescatar la formación de valores en la sociedad salvadoreña, teniendo como base fundamental los centros educativos.

Siendo conocedores de la importancia que tienen los valores tanto en su contenido histórico como actual se ha realizado un estudio sobre la propuesta de una guía para la aplicación de la administración por valores; lo cual significa llevar a cabo un trabajo orientado a éstos y que sean establecidos por los integrantes de la misma empresa; es decir que se basen en sus necesidades e intereses, en este caso han sido establecidos por la

---

2 /MINISTERIO DE EDUCACION."Reforma Educativa en Marcha".Documento II Consulta 95. P.20. San Salvador 22 de junio de 1995.

población de la institución con la cual se ha desarrollado dicha investigación, y de esta manera se logre una responsabilidad compartida de los valores que ahí se han establecido y por consecuente un mejor desarrollo del establecimiento de metas, visión o propósitos que permitan llevar al éxito a cualquier empresa educativa así como también a nivel personal o social.

Para ello existen tres actos importantes en la vida y se mencionan a continuación:

> "1. Realizar, es un acto natural del ser Humano, que es el único que puede fijarse metas y se refiere a hacer para ser.
> 2. Conectar. Tiene que ver con las relaciones que consisten en experimentar lo que ofrece la vida, invertir en su propia vida y la de los demás.
> 3. Integrar o cambiar para ser, significa combinar los dos primeros actos, definir o redefinir uno sus propósitos y valores para utilizarlos en la acción diaria de forma que sean verdaderamente significativos para uno y para los demás".3/

De lo anterior se deduce que el ser humano es el único que puede plasmarse metas y propósitos en su vida; que lo conduzcan a la realización y logro de sus objetivos tanto en el plano social o de trabajo, así como también en el plano personal, ya sean estas impuestas por él mismo o por los demás. Y de esta manera poder lograr la obtención de un reconocimiento social; pues en la vida las personas son valoradas segun su desempeño o sus

---

3 /BLANCHARD KEN, et. al "Administración por Valores" Editorial Norma S.A. Apartado Aéreo 5350 Colombia, Bogotá. P.P.22-23

actos, positivos o negativos.

Otro aspecto que forma parte importante dentro del desarrollo humano y laboral es el de las relaciones que se establecen con los demás, es decir tanto individuales como de trabajo dentro y fuera de la empresa, en la vida diaria con la familia, la comunidad, los amigos, así también con otras organizaciones que se relacionen con el lugar o tipo de trabajo que se desempeñe. El conectarse no significa únicamente estar en contacto con los demás y establecer buenas relaciones o entablar una comunicación, sino también formular criterios que puedan ser útiles para la vida.

Todo lo anterior conducirá al individuo mismo a crecer o desarrollar nuevas aptitudes que lo vuelvan capaz de realizar todos sus proyectos.

Al combinar los primeros dos actos le permitirá al individuo realizar e integrar a su propia vida nuevos planes de acción que puedan ser aplicados en las tareas diarias a las que se enfrente. De acuerdo a lo anteriormente descrito, es necesario plantearse interrogantes que darán vida a esta investigación, por lo cual se estableció el siguiente cuestionamiento.

1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿ Cómo implementar una Guía para la Aplicación de un Sistema de Administración por Valores en los Institutos Nacionales de Educación Media ?

1.3. JUSTIFICACION.

En la actualidad se habla mucho sobre lo que es la implementación de valores en los centros educativos, pero por lo general únicamente son vistos como un requisito inscrito en los programas y que en algunas instituciones no llegan a aplicarse o no son cumplidos en su totalidad por los docentes: pues se considera que quienes deben de dar el ejemplo son ellos, pero son los mismos educadores en algunos casos, quienes contribuyen a que el alumno o alumna adquiera actitudes negativas, ya que en ciertas situaciones el docente no cumple los requisitos o normas institucionales a que debe someterse y de esta manera existe una contradicción o controversia entre la enseñanza y aplicación de éstos, debido a que el mismo se encarga de plasmar en el educando conceptos negativos que conllevan a actuar de tal forma. Se menciona esto por experiencias vividas ya que parte del grupo investigador labora en la institución educativa antes mencionada.

Por tal razón el grupo determinó llevar a cabo el desarrollo de esta investigación, pues los valores encierran un alto grado de contenido tanto ético como moral y contribuyen grandemente al desarrollo social y personal de todo ser humano; así como también éstos han adquirido hoy en día una importancia significativa y relevante en las organizaciones y empresas educativas. además se han convertido en uno de los pilares más importantes para conservar las relaciones sociales y

tener un mejor desempeño de actitudes. De ahí se deriva la importancia que para el grupo despertó el interés por desarrollar esta investigación, la cual trata sobre la propuesta de una Guía para la Aplicación de un Sistema de Administración por Valores en El Instituto Nacional El Tránsito durante el año 2000, en la que se ha beneficiado grandemente a la institución educativa y a sus miembros así como también con ello se puede dar mayor apertura y promoción a este tipo de trabajo, implementándolo en otras instituciones educativas, ya que es adaptable y funcionable puesto que solo requiere de coordinación y acuerdo de los interesados, para llevar a cabo el logro de sus propósitos, metas o visiones que deseen lograr, aplicando los valores dentro de las instituciones que se quiera llevar a cabo este tipo de planes de trabajo y así también podrá llegarse a la configuración de una sociedad en la que trabajar con bases como éstas, encaminadas a valores, permitirá que los individuos se desarrollen en un ambiente disciplinado agradable y ordenado, a través del establecimiento de valores compartidos, en donde sean todos los que se encarguen de decidir y buscar el logro de las metas y visiones por las cuales se van a regir. Pues todos los elementos que laboran y están en constante relación con la institución son los responsables de lo que ahí se realiza y por consiguiente tienen que ser ellos mismos los que se comprometan a llevar a cabo tal función, esto se logrará si en las instituciones existen

administradores con una mentalidad abierta a los cambios y a pautas de conducta moral bien cimentadas y establecidas.

Por lo tanto se considera de vital importancia que todos los involucrados en el proceso de formación educativa sean los que elijan con que valores trabajar para que éstos los acepten y se responsabilicen de su cumplimiento. Este es uno de los beneficios que ha tenido tanto la institución como los que laboran en ella. Así como también se ha beneficiado el grupo investigador, ya que al efectuar dicho trabajo se le brindó la oportunidad de comprobar o verificar que resultados se obtuvieron con la aplicación de esta guía a través de talleres de trabajo en el Instituto Nacional de El Tránsito para que dentro de este; se siga implementando dicha metodología; así también se estará dando importancia al trabajo orientado en valores que ayuden al desarrollo de una sociedad justa y responsable. Pues estos en algunas instituciones sólo quedan plasmados como una teoría más sin ningún compromiso práctico o moral; ya que a diario se puede observar en la vida cotidiana que la sociedad ha decaído en el campo de los valores y es por tal razón que el equipo investigador consideró de gran importancia implementar el desarrollo de estas investigaciones sobre todo en la institución educativa antes mencionada.

Al crear este tipo de proyectos o investigaciones, la Universidad Capitán General Gerardo Barrios adquirirá

un reconocimiento nacional y de esta manera demostrará su interés al permitirle a los estudiantes haber realizado dicha investigación, que es de gran utilidad para la vida en sociedad, así como también para el desarrollo personal de todo ser humano.

1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES.

1.4.1 ALCANCES

- En la investigación se tomó en cuenta a los alumnos del Bachillerato en sus diversas especialidades del Instituto Nacional El Tránsito.

- También se tomó en cuenta al personal docente, administrativo y de servicio, a los cuales se les impartió charlas y talleres sobre la administración por valores por considerar pertinente de que ellos necesitaban ampliar sus conocimientos y poner en práctica estos aspectos.

- La investigación es válida, en el periodo del año 2000 pues los resultados que durante este periodo se obtengan, estarán sujetos a cambiar en los próximos años.

- La investigación se llevó a cabo en El Instituto Nacional El Tránsito por contar éste con los requisitos necesario para su realización.

1.4.2. LIMITES.

- Existió resistencia por parte de algunas personas que se oponen al cambio.

- Hubo desinterés por parte del personal de la institución educativa para la ejecución de una Administración por valores.

- Falta de información pertinente sobre el tema al consultar con algunas personas que conocen sobre este.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

1.5.1. OBJETIVO GENERAL.

- Ejecutar una Guía para la Aplicación de un Sistema de Administración por Valores en los Institutos Nacionales de Educación Media.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Crear una misión orientada en la práctica de valores por el personal docente, administrativo, alumnado y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito.

- Diseñar una clara visión sobre los propósitos que desea obtener el personal docente, administrativo, alumnado y de servicio.

- Establecer las metas que el personal docente, administrativo y de servicio desean obtener en el Instituto Nacional El Tránsito.

- Elaborar las estrategias necesarias para que el personal docente, administrativo, alumnado y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito ejecuten los pasos elementales para una administración por valores.

CAPITULO 2

MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

En este capitulo se hace énfasis en el aspecto administrativo, es decir a la forma de administrar con respecto al Sistema educativo del país, ya que se ha tomado como tema de investigación lo que es la administración por valores, pero para llegar a ello es importante definir o darle respuesta a los siguientes aspectos.

Qué es administración? y Cómo ha sido la administración educativa a través de los años?. Para luego llegar al concepto y definición del termino valor; es decir su historia y algunos autores de dicho concepto lo cual se detalla más adelante: y por consiguiente a lo que es una administración por valores.

Con respecto a la primera interrogante se manifiesta lo siguiente:

Que es administración?

> "Esta es una de las ciencias que tiene por objeto de estudio a las organizaciones busca la comprensión y los porqué mediante la teoria. los modelos e hipótesis sobre la dinámica y evolución de las organizaciones". 4/

Según lo anterior en general la administración es vista como una de las ciencias que se encargan del

---

4/ Diccionario de Administracion y Ciencies Afines Noriega Editores Pag. 11.

estudio de las organizaciones; pues a través de éste puede darse respuesta a los problemas que se presentan dentro de tales organizaciones entendidas éstas como instituciones de tipo educativo pues a partir de ahí se ha llevado dicho estudio investigativo. A si pues la administración implica el estudio dirigido a aquellos problemas que se presentan dentro de la organización; así mismo debe conllevar a la comprensión y búsqueda de soluciones que permitan estar acorde con los cambios que vive el país. Es por eso que se ha tomado como variable de estudio lo que es la Administración por valores; la cual ha sido un nuevo modelo práctico y dinámico aplicado por especialistas en dicho campo, es decir en el área administrativa, para ser más específico la Administración por valores es una teoría moderna que surge como respuesta a la dinámica evolutiva de las empresas (dicha teoría fue plasmada y aplicada por el conferencista Keen Blanchar y Michael O'Connor en el libro titulado Administración por valores publicado en el año de 1997 página 7-9). En el cual se manifiesta que este modelo tuvo su aplicación en los años 90s.

Dicho modelo ha sido retomado para implementarlo en las instituciones públicas pues estas constituyen una empresa que contribuye a la formación de la conducta y del conocimiento y para obtener los resultados deseados se ha considerado que deben basar sus prácticas en dicho sistema administrativo.

Pasando al segundo aspecto; es decir sobre como ha sido administrada la educación en el país. Es importante mencionar que el sistema educativo ha sufrido varios cambios en cuanto a sus directrices y forma de administrar; pues según lo señala el documento I de la Reforma Educativa en Marcha en sus inicios la educación estaba a cargo de la Iglesia y los encomendados para brindar este servicio eran los curas o párrocos de la misma ya que en tiempos de la colonia (1500 - 1800) no existía una institución sistemática que proporcionara a la población salvadoreña una preparación académica que les permitiera desempeñar un cargo o función es decir que en esa época no se contaba con ninguna universidad y para ser más específico tampoco se tenían suficientes escuelas, pero en la medida en que El Salvador se va independizando y adquiere el título de República así también la educación va tomando una forma distinta en cuanto a su manera de administrar, pues tal como lo señala dicho documento (p.14 - 16) para ser más específicos durante 1832 los encargados de vigilar el funcionamiento de las escuelas eran las municipalidades; es decir las alcaldías locales del lugar en donde se encontraba la escuela; en esta labor participaban el alcalde, el gobernador departamental y 2 miembros de la comunidad. Años después el control que éstas personas ejercían va perdiendo validez pues en la medida que avanzaba el proceso reformista la subsecretaría de la

cultura fue asumiendo progresivamente la dirección del sistema escolar (p.32). Esto surge a partir de la reforma de 1940; época en la que también se da un cambio de los programas utilizados en el nivel básico pues la reforma que en ese entonces se dio contemplaba de manera cualitativa la transformación de reformas y planes de estudio de dicho nivel; los cuales contenian aspectos temáticos como la llamada jornalización en la que se pretendia establecer una guia para la formación de la conducta. Aunque la reforma de 1940 no produjo cambio alguno en el nivel medio años después en 1945 se dio un cambio estructural pues se comienza la descentralización escolar aspecto que no fue llevado a cabo sino hasta la reforma del 68 promovida por Fidel Sánchez Hernández.

Epoca en la cual se dan importantes acontecimientos educativos en cuanto a su estructura.

Algunos de ellos fueron: expansión de la Educación Básica en donde se comienza; a dar una mayor cobertura en las zonas rurales. Se da también la Diversificación y cambio estructural de la educación media la cual aumento a 3 años después de la básica. se introduce la televisión educativa como recurso tecnológico especialmente para tercer ciclo .

En lo que respecta al ramo administrativo puede decirse que la descentralización surge con el objeto de reducir el manejo de las diferentes oficinas que dependian del despacho ministerial. Es asi como se ha

dado una breve reseña histórica de lo que ha sido la Administración Educativa en el pais en años anteriores.

Pasando al segundo aspecto sobre lo que el concepto y definición de los valores; se tiene que éstos son y han sido aplicados en las diferentes culturas que han existido a través de la historia humana en distintas épocas y contextos; pues se tiene conocimiento que la cultura griega siempre vivió apegada a los valores. Siendo para ellos la forma correcta del comportamiento la práctica moral de las virtudes que todo ser humano posee basándose fundamentalmente en lo bueno y lo malo de la conducta del hombre; así puede mencionarse por ejemplo:

> "Que en la Grecia antigua hace más de 2000 años a. c. Pericles instaba a los atenienses que estaban en guerra apegarse a los valores como inherentes a la democracia, la importancia de la dignidad individual y el ascenso basado en el desempeño". 5/

De lo anterior se deduce que los valores han tenido un gran significado para la vida humana, pues desde que existe el hombre éste ha desarrollado su conducta mediante la dirección de valores tal es el caso planteado anteriormente en el cual se hace énfasis sobre la importancia que constituyen éstos para la lucha o el poder de los pueblos que en ese entonces se encontraban en conflicto, así como también para el logro de un mejor cargo o función según sea el desenvolvimiento o desempeño que presente la persona en un campo específico. Esto

5/ Naturaleza Humana y Ser Social. Página 3

demuestra que el valor o valentia con que las personas manifiestan sus actitudes; no implica que solo se reflejen o se presenten en un campo especifico de batalla; sino que además son de gran relevancia en lo que a la dignidad de todo ser humano se refiere, para conquistar lo deseado por él mismo. La lucha no constituye únicamente una batalla en contra de algo a alguien; sino también en luchar por lograr un ideal en la vida, de ahi que todo ser humano sea digno de merecer lo que ha conquistado con sus esfuerzos.

> "Los valores en cuanto a directrices para la conducta son los que dan a la vida humana tanto individual como social su sentido y finalidad. 6/

Es decir que como persona o como sociedad el individuo siempre hace uso de los valores para actuar de acuerdo con ellos, pues de una u otra manera éste siempre ha actuado en base a valoraciones que le permitan llegar a concluir lo deseado por el mismo. esto indica entonces que toda conducta o actitud manifestada por el hombre está movida según sus fines o metas por alcanzar ya que toda persona tiene ideales que cumplir en la vida y obtendrá buenos resultados si se dirige u orienta a través de los valores pertinentes y adecuados.

> "En toda época, en toda cultura en toda sociedad las personas han manejado conceptos e ideas sobre lo que es valioso para ellos, por ser útil a la realización de sus faenas por llenar sus inquietudes o impulsos en materia

6/ Introducción a los Problemas de la Etica. Página 96.

> religiosa o por considerarse bellos y atractivos, por armonizar las relaciones entre personas o porque llena el ideal que se tenga. 7/

De lo anterior se deduce que en las diferentes culturas o sociedades el ser humano como persona ha formulado sus propios juicios sobre lo que ellos consideran valioso para su vida así como también la sociedad en que se desarrollan se ha encargado de designar y darle sentido y significado a lo que es útil ya sea en materia religiosa, estética, económica, etcétera; así pues se tiene que los valores constituyen un interés tanto individual como social en la medida que todo individuo o grupo de personas actúa según los beneficios, ya que como seres analíticos generalmente se conducen y le dan importancia a aquello que les traiga una satisfacción a sus necesidades e intereses.

> "Circunscribiéndose al término valor en si sus orígenes se pueden trazar a épocas de los llamados Clásicos de la Economía; Adam Smith (1976) y más temprano aún con el llamado padre de la Economía Política William Petty (1662). 8/

Según lo antes mencionado puede decirse que el concepto primario del término valor fue atribuido inicialmente por los economistas y que su utilización fue dada para realizar procesos matemáticos que permitieran diferenciar un valor cuantitativo en una operación determinada

---

7/ Naturaleza Humana y Ser Social. Página 8
8/ Ibid. Página 9

> "Desde el punto de vista moralista se consideran precursores de la elaboración de los conceptos de valor entre otros a Schaftesbury, Herbard, Beneke, Lotze y F. Nietzche". 9/

Todo lo anterior explica que el concepto de valor es atribuido a diversos autores y que éste varia de significado según el campo de aplicación; así por ejemplo el término valor en lo que es el campo económico se le atribuye al resultado de los procesos matemáticos que se efectúan para hacer comparaciones o diferencias en forma cuantitativas, mientras que desde el punto de vista moralista como lo indican algunos autores, el valor se da de acuerdo al comportamiento humano en términos de conducta sea esta buena o mala; es decir que existe una valoración para el individuo según éste actúe en la sociedad de tal forma será juzgada por la misma.

Enmarcándose en los orígenes del concepto y significado del término valor, existen diversas definiciones referente a éste las cuales han sido manifestadas por diversos autores de épocas pasadas.

> "Entre ellos se menciona a Aristóteles quien hace más de 2300 años manejaba en sus discursos morales la palabra virtud la cual ha sido un punto de referencia obligado para cualquiera que se haya interesado por la ciencia que estudia el modo de actuar que conduce a las personas a la felicidad: la Etica". 10/

9/ Naturaleza Humana y Ser Social. Página 9

10/ Carlos Mayorare (DT. en Filosofía). El Diario de Hoy 21 de octubre, San Salvador Año 2000, Nº 22249. Página 15.

Como puede denotarse en el párrafo anterior que para Aristóteles el término virtud era considerado como a lo que hoy en día se le denomina valor; es decir como cualidades que posee o poseía el ser humano tanto en aquella época como en la actual; así como se hace énfasis también en que la virtud era considerada como un punto de referencia que conllevaba a las personas a actuar según la ética, es decir según las normas del comportamiento moral que una sociedad posee así también; la palabra valor viene a constituir hoy en día una cualidad que debe ser siempre positiva para actuar de acuerdo con las leyes morales de la sociedad actual. Esto es según la filosofía de Aristóteles.

Ahora bien desde el punto de vista de las ciencias sociales los valores son atribuciones que se le hacen a las personas o a los actos realizados por las mismas.

Tal como se plantea a continuación en cuanto a la definición del valor.

> "Pues según Guy Cocher desde el punto de vista sociológico define los valores como maneras de ser o de obrar que una persona o colectividad juzgan ideal y que hace deseable o estimable a los seres o a las conductas a las que se atribuye dicho valor". 11/

En este sentido los valores representan la forma del comportamiento humano que la sociedad o persona en particular consideran ideal; teniendo en cuenta que lo

---

11/ Dr. José Melgar Brizuela: Psicología de la Adolescencia (Primer año de bachillerato). Editorial Oxelotlán. San Salvador, marzo 1996. Página 39.

ideal es todo aquello que viene a representar para la sociedad los actos buenos que se esperan de las personas en un momento dado: pues se sabe que el ser humano puede ser y es apreciado por los demás según sus actitudes, siempre y cuando éstas se manifiesten en conductas positivas para la sociedad.

Atendiendo siempre al concepto y definición del valor; existe diversas definiciones manejadas por autores diferentes; pero sin embargo todas coinciden en su significado que generalmente está determinado por todos aquellos aspectos positivos manifestados por la cultura del hombre.

> "Asi pues se tiene que el valor es la cualidad de una persona por la cual es interesante para nosotros, la sociedad y el ambiente como algo valioso y positivo y tiene su raiz latina: fuerza sano "valere" que significa estar sano, ser fuerte". 12/

Atendiendo a lo manifestado en el párrafo anterior los valores son vistos como caracteristicas o cualidades propias de la persona y por las cuales ésta es considerada importante para las demás personas o para la sociedad en general.

En este sentido los valores pueden entenderse como algo interno o externo: es decir por los actos buenos que son manifestados por las personas mediante su

---

12/ Aportes de los Agentes Educativos para la Práctica de los Valores (MINED, FEPADE, USAID). Facilitador: Miguel Angel Valenciano, El Salvador, Noviembre 1998. Página 7.

comportamiento positivo y por lo que es considerado valioso.

En cuanto a la teoría de los valores o axiología como se le conoce actualmente, etimológicamente ésta se deriva del vocablo Axios = Valor y logos = tratado y se define como disciplina filosófica que se ocupa de estudiar a los valores.

Esta disciplina en si es reciente y ensaya sus primeros pasos en la segunda mitad del siglo XIX; aunque anteriormente solo se conocía con el nombre genérico de valor, esto no significa que se tuviere desconocimiento acerca de la existencia del valor en sociedades antiguas sino que en épocas pasadas la palabra valor era confundida por los filósofos antiguos; así por ejemplo estos no sabían distinguir el valor estético o de la belleza y tendían a confundir dicho valor con la bondad.

Antes de que se constituyera la axiología como una disciplina filosófica los valores eran comprendidos de forma aislada y asistemática no fue sino a fines del siglo XIX, en Alemania cuando se inician los primeros trabajos sistemáticos sobre la axiología o teoría de los valores.

Después de haber mencionado a la axiología como una disciplina que proviene de la filosofía y que los valores se encontraban aislados de manera asistemática porque no se tenía conciencia de su importancia se considera pues que estos fueron adquiriendo un gran significado para que

se implementaran poco a poco de forma sistemática como un medio esencial que guiara al ser humano y así éste autorregulara su conducta moral y se ajustarán a las exigencias de la sociedad. Así pues puede mencionarse que los valores son inculcados tanto dentro de la familia, la escuela y otras instituciones para conducir por el buen camino las acciones de todos los individuos en general.

En lo que a la práctica de valores en El Salvador se refiere, puede mencionarse que a través del tiempo se han practicado diferentes valores que han sido transmitidos de generación en generación por los antepasados; entre estos valores se tienen los culturales que son los que caracterizan a cada pueblo según sus propias costumbres dentro de las que también cabe mencionar los valores o prácticas religiosas.

Entre otros valores que son practicados también puede mencionarse la libertad de expresión o del pensamiento que viene a representar el derecho que toda persona tiene para expresar sus ideas.

Así también se practica el valor de la democracia, el cual se manifiesta a través del poder que tienen los pueblos o las personas de elegir a sus representantes dentro de lo que es la política.

En cuanto a la institución educativa en donde se realiza la investigación, la práctica de valores que se ha dado a partir de su fundación (1981), en el Instituto Nacional El Tránsito, tanto entre el personal como en los

estudiantes se han aplicado valores tales como los que se mencionan seguidamente:

> "El trabajo, servicio, hábitos de estudio valores cívicos, el respeto así como también armonía dentro del personal".13/

Como puede denotarse toda institución educativa se preocupa por adquirir y aplicar aquellos valores que forman parte importante para su conducción, pues es primordial que se fomente el espíritu de trabajo y de servicio para lograr de esa manera la participación de todos en las labores o actividades de la institución y tener un ambiente agradable que les permita trabajar en armonía tanto al personal como a los estudiantes.

2.2 BASE TEORICA

Comparando la forma de administrar del sistema educativo que prevalecía en aquel entonces se observa que esta área a ido cambiando a través de los años pues hoy en día se ve que con la última reforma educativa (1995).

Existe una manera más democrática esto es tomando como base el centro escolar donde se realizó la investigación pues se toma en cuenta a los padres de familia y a los alumnos para la toma de decisiones y a través del C.D.E. (del Consejo Directivo Escolar).

Se lleva a cabo el control de las actividades que realiza la institución educativa.

Aunque el supervisor siempre ha desempeñado un

13/Entrevista al Licenciado Javier Calderón (Miembro activo, fundador del Instituto Nacional El Tránsito) 24 de octubre año 2000.

importante papel en la fiscalización de todo lo que concierne a la institución educativa hoy su papel se reduce a orientar y brindar ayuda técnica en casos necesarios.

No obstante la función supervisora siempre ha prevalecido y a sido ejercida de manera permanente pues en un sistema como este no se puede imprescindir de tal aspecto pues es importante que toda institución sobre todo educativa cuente con un control ya sea externo o interno.

En lo que respecta al plano educativo se tiene conocimiento de que los valores han sido incluidos paulatinamente en los diferentes niveles del sistema educativo; así como también se han ido implementando en las diferentes empresas como una alternativa para desarrollar en el ser humano una conciencia generadora de virtudes que lo conlleven a la práctica efectiva de los diferentes valores como un medio a nivel social e individual y lograr la realización de metas propuestas y así darle un sentido visionario a sus propósitos.

Para que el ser humano forje una conducta positiva y desarrolle una conciencia social sobre la importancia de los valores, es necesario que este tenga una educación sobre éstos, para que le permita cultivar su propio conocimiento y que mejor institución que la escuela que es el medio en el cual se interactúa socialmente.

"Así pues la educación como interacción

humana es una empresa moral". 14/

Esto significa que la escuela es vista como una empresa a través de la cual el mismo ser humano produce su conocimiento intelectual o moral y es el principal agente de cambio y de transformación de los mismos; ya que es la educación mediante la que los individuos o estudiantes adquieren el conocimiento y desarrolla una conciencia crítica sobre los hechos; así como también aprenden a valorar aquellos aspectos que para ellos constituyen algo significativo.

Por lo tanto hoy en día se ha implementado una serie de reformas en el ámbito educativo en las cuales se hace hincapié en la formación de valores en cuanto a su conducta moral, ética, espiritual, etcétera; pero sin embargo se encuentran desvinculados con la realidad social puesto que solo se mencionan y carecen de carácter praxiológico es por eso que se dice lo siguiente:

> "Existe sin duda un lenguaje valorativo que nos hable de justicia y solidaridad de amor y paz, no obstante los valores éticos están en crisis no existen si los comparamos con otros principios e ideales que de hecho están dirigiendo nuestras vidas". 15/

Esto es en el sentido de que todo ser humano le da mayor significado o validez a aquello que le trae beneficios ya sea lucrativo o de otra índole, pues el

---

14/ Antonio Bolívar. La Evaluación de los Valores y Actitudes. Editorial Grupo Anaya. S.A. 1995. Pág. 53

15/ Victoria Camp. Los Valores de la Educación. Página 12 (primera edición 1994).

individuo generalmente es inconforme por naturaleza y nunca está satisfecho con lo que tiene ya que siempre desea obtener más a costa de lo que sea sin importarle los medios a utilizar para conseguirlo por inhumanos que sean.

El encamina o dirige sus acciones a hechos que no son precisamente los que la sociedad espera pues hoy en día existen numerosos ejemplos que atentan en contra de los valores (problemas de tipo social como las pandillas juveniles, el aborto) y así sucesivamente.

Por todo lo antes mencionado en el ejemplo anterior es necesario e importante que los seres humanos adquieran una conciencia y reflexionen sobre esos actos que dañan a la sociedad y a ellos mismos que son partícipes de actitudes que no contribuyen en nada y que son un obstáculo para la construcción de una sociedad en donde deben fortalecerse valores como el respeto a los demás, y poder convivir como seres humanos y estar en armonía para vivir en paz con ellos mismos y con otras personas.

> "Pues el respeto significa valorar a los demás, es también la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de cualquier relación interpersonal". 16/

Todo lo anterior indica que el respeto como valor personal constituye una base principal para poder vivir

---

16/ Guillermo E. Mora G. Valores Humanos y Actitudes Positivas. Nov.de 1997, impreso por Impreandes Presencia S.A. Página 29.

en sociedad y todo aquel que lo posea puede lograr el establecimiento positivo de las relaciones que se propicien con los demás; pues el respeto forma parte primordial para la convivencia humana.

Y es por ello que el Ministerio de Educación ha enfocado sus esfuerzos en lograr que la nueva sociedad retome y transmita nuevamente esos valores que son imprescindibles en la vida de todo ser humano y que constituyen un eje importante para què todos puedan aprender a vivir como lo que son es decir, como seres humanos. Pero para lograrlo hay que estar dispuestos al cambio; sobre todo de aquellas personas que poseen actitudes o comportamientos negativos hacia algo que pueda ser beneficioso para uno y para los demás.

> "Por lo tanto para tener una nueva sociedad debe haber un cambio en el modo de pensar y de ver las cosas " Debe amarse a Dios, a la familia y a la patria pero para lograr lo anterior debe haber valor ya que con ello se puede alcanzar las metas propuestas" 17/

Esto significa que la transformación o cambio depende en gran medida del sentimiento espiritual, según la religión que se le ha infundado a la persona como lo es el amor a Dios; en el sentido de que todo ser humano debe fomentarse a si mismo la creencia y fe, se podrá o se puede contribuir de esa forma al amor hacia su semejante es decir a la familia, al compañero o amigo y

17/ Ministerio de Educación: Revista Informativa Año II 1998 No. 4 Impresión y Confección Tipografia Offser Laser S.A. de C.V. Página 12.

por consecuente a la patria; pero para lograrlo el individuo mismo debe tener valor es decir, fuerza de voluntad o valentía para enfrentarse de manera positiva a ese cambio que día con día se vive en la sociedad .

Por ello es importante que dentro de los centros educativos se desarrollen metodologías o talleres en donde los estudiantes y todo el personal manifiesten sus ideas y puedan participar en una forma consensuada para lograr la realización de sus planes y así estar dispuestos a adquirir aquellas responsabilidades que se les asigne o a las cuales ellos mismos se sientan comprometidos pues en materia de valores el ser humano necesita orientar su conducta para actuar de acuerdo con ellos, pero sobre todo debe haber un apropiamiento personal de aquellos, es decir de que debe existir primero una conciencia moral que permita reflexionar a las personas para actuar en aras del bien.

> "En virtud de que para la adquisición de valores se requieren habilidades de razonamiento así como un proceso cognitivo, afectivo, de interiorización o apropiamiento". 18/

Tomando como base lo que se relata anteriormente fue necesario que se llevaran a cabo talleres en donde se diera la participación de los elementos que participan en el quehacer educativo; es decir a todo el personal del

---

18/ Arturo Cardona Sánchez.Formación de Valores:Teoría, Reflexión y Respuestas. Página 46. 1ª Edición, Mayo 2000, Impresora Cartayon S.A. de C.V. Calzada de la Vija 590, Colonia Santa Anita México, D.F.

Instituto Nacional El Tránsito, así como una parte representativa de la población estudiantil, ya que para que exista una administración por valores, en su aplicación es importante que todos tengan contacto directo o sea una integración que les permita trabajar juntos; sobre todo debe entenderse que para que esto suceda cada uno de los elementos mencionados en el proceso deben primero hacer propio ese conocimiento, interiorizarlo, sentirlo como uno de los aspectos primordiales en donde todo ser humano necesita de la adquisición y aplicación de estas virtudes que son características de ese ser. Es por ello que se tomó en cuenta a todos (personal de la institución y una muestra de estudiantes) ya que como se menciona en lo citado anteriormente debe haber una adquisición de valores y para ello la institución debe tomar en cuenta la participación de todos para que conozcan y se apropien de esos valores que la institución desea aplicar, para lograr así lo que es la misión, visión y metas de la misma, así también una convivencia armónica con el desarrollo de su trabajo; que le permita o que les garantice lograr sus ideales, pues los valores son ideales que a través de actitudes se convierten en actos positivos en el sentido del bien hacer; tal como lo plantean algunos autores; así mismo esta corriente axiológica hoy en día se ha convertido en un pilar fundamental tanto para el desarrollo humano y social de

empresas e instituciones, así también para conservar la naturaleza humana y todo cuanto le rodea.

> "A tal grado que se tiene una visión de que para los próximos 50 años los valores se convertirán en un asunto de supervivencia para la raza humana". 19/

Por lo anterior mencionado es importante que dentro de las instituciones educativas se fomenten lo que es una formación en valores pero sobre todo de conllevar a los estudiantes a la práctica de éstos; integrándolos en proyectos educativos que estimulen su aplicación al mundo en que viven de lo contrario no se puede ni se podrá asegurar la existencia del ser humano en el planeta.

Esto implica que los valores o el desarrollo de metodologías como lo es la aplicación de una administración por valores no van a servir al estudiante o a los miembros de la institución para aplicarse únicamente dentro de la misma; sino también para aplicarlos a la sociedad en general.

19/ Arturo Cardona Sánchez. Formación de Valores: Teoría, Reflexión y Respuestas. Página 25.

CAPITULO 3

SISTEMA DE VARIABLES

3.1 DEFINICION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

NOMBRE DE VARIABLE	DEF. CONCEPT.	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	SUBINDICADORES.
Administración por Valores	Proceso a través del cual se orienta la conducta del personal o miembros de una empresa o institución basada en valores.	Procedimiento mediante el que se dirige la acción de las personas que trabajan en una empresa educativa para lograr los objetivos establecidos de acuerdo a valores constituidos por las mismas según sus necesidades e intereses	- Misión Institucional	-Aplicación de talleres -Ejecución de talleres
			-Visión Institucional	-Conocimiento de la misión
			-Meta	-Administración institucional basada en valores -Guia para administrar por valores
			-Estrategia	-Fomentar valores aplicación de valores -Práctica de valores.

3.2 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

- ACTITUD:

Es la manifestación del comportamiento humano el cual está determinado por la acción de las personas.

La actitud puede definirse también como una manera propia de reaccionar ante aquellas situaciones que se le presentan por ejemplo la reacción del personal al enfrentarse a un nuevo modelo de administración orientado en valores que contribuyan a la práctica de los mismos en el Instituto Nacional de El Tránsito.

- AXIOLOGIA:

Término empleado para hacer referencia al campo de los valores en relación a la moral y a la ética, es decir, al comportamiento humano que se orienta en base a normas establecidas por la sociedad o por una institución determinada para actuar de acuerdo a las mismas o guiar su conducta a través de éstas.

- ADMINISTRACION POR VALORES:

Es el seguimiento práctico de los pasos o elementos que son consensuados por el personal o por todos los miembros que conforman la institución educativa en este caso el Instituto Nacional de El Tránsito para lograr la efectividad de la Administración por Valores.

- CONDUCTA:

Es el comportamiento que las personas adoptan cuando en una organización o institución se promueve el desarrollo de metodologías que contribuyan al desarrollo de actitudes responsables.

- COADYUVAR:

Es la manera en que todos los miembros del Instituto Nacional El Tránsito contribuyen entre si para lograr una administración por valores.

- ESTRATEGIA:

Son los planes de acción que la institución educativa define para lograr que el personal ejecute o lleve a cabo los elementos establecidos para una Administración por Valores.

- GUIA:

Es el modelo clave que orienta la conducta o accionar del personal dentro de una institución; a través del cual se dirigen el seguimiento o sistematización de los planes o proyectos establecidos.

- META:

Es el logro cuantitativo o cualitativo que se trata de alcanzar en el Instituto Nacional El Tránsito y ésta forma parte importante dentro de la organización ya que

mediante su definición los miembros de esta institución se fijan las acciones a seguir e identifican lo que se desea lograr ya sea a corto o largo plazo.

- MISION:

Es el enunciado hacia el cual se encamina la institución o empresa educativa a través del cual los miembros de la misma dan a conocer la función que ellos desempeñan en el presente.

- OBJETIVO:

Es el fin o propósito que los miembros o personal del Instituto Nacional El Tránsito desean lograr con la implementación de la Guía al estar aplicando una Administración por Valores.

- VALORES:

Son todas aquellas cualidades positivas que se manifiestan con el accionar de cada una de las personas que forman parte activa de la institución, es decir del Instituto Nacional El Tránsito.

- VISION:

Es todo aquello que refleja aquellos aspectos o aspiraciones que la institución desea lograr en un futuro cercano.

CAPITULO 4

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1 TIPO DE INVESTIGACION

La presente investigación corresponde a un estudio descriptivo propositivo pues para su realización se elaboró y usó un modelo de una guía sobre lo que es el sistema de una Administración por valores la cual se implementó en el Instituto Nacional El Transito mediante los pasos respectivos para su ejecución en donde se llevó a cabo la aplicación del instrumento o cuestionario dirigido tanto al personal docente, administrativo y de servicio; así como a una muestra representativa de estudiantes para medir de esta forma los resultados obtenidos en los talleres efectuados antes y después de aplicar dicha metodología. Asimismo los resultados arrojados en el instrumento utilizado para recopilar la información pertinente a la variable en estudio fueron comparados y descritos para verificar la eficiencia del fenómeno de investigación es decir de la Administración por Valores.

4.2 POBLACION Y MUESTRA.

4.2.1 POBLACION.

Esta investigación se llevó a cabo en el Instituto Nacional El Tránsito tomando como población a 551 estudiantes; así también se incluyó a la población de

docentes, personal administrativo y de servicio de la institución antes mencionada los cuales constituyen un total de 38 personas; a estos últimos no se les aplicó ningún tipo de fórmula por considerar que es una población pequeña. Se tomó en cuenta a todo el personal que labora en dicha institución el cual se presenta en el cuadro # 2

CUADRO No. 1

TABLA REPRESENTATIVA DE LA POBLACION TOTAL POR AÑO,

ESPECIALIDAD Y SECCIONES.

1º Tec. Vocac.	Nombre de la Institu: Instituto Nacional El Tránsito.		Sumatoria total
Sección	Sexo Masc.	Sexo Fem.	
"A"	17	17	34
"B"	16	16	32
"C"	18	16	34
"D"	13	21	34
2º Tec.Vocac."A"	11	22	33
"B"	16	18	34
"C"	13	20	33
3ºTec.Vocac. "A"	16	9	25
"B"	18	6	24
"C"	14	9	23
1º General "A"	23	9	32
"B"	20	12	32
"C"	15	17	32
"D"	21	12	33
2º General "A"	12	17	29
"B"	14	14	28
"C"	16	15	31
"D"	18	10	28
	291	260	551

A continuación se muestra el cuadro representativo

de la población docente, administrativa y de servicio;

CUADRO No. # 2

Personal de la Institución Educativa	Sexo		Total
	M	F	
Personal Docente	16	14	30
Personal Administrat.	1	3	4
Personal de Servicio	4		4
Sumatoria Total	21	17	38

Para realizar la investigación de campo con el personal docente, administrativo y de servicio se tomó en cuenta toda la población detallada en el cuadro # 2.

4.2.2 MUESTRA.

Esta investigación se realizó con un coeficiente de confianza de 0.90 lo que significa que puede tener un error de 0.10 %.

Para seleccionar la muestra se utilizó el muestreo probabilistico estratificado, para lo cual se siguió el procedimiento siguiente:

$$n = \frac{Z^2PQN}{(N-1)E^2+Z^2PQ}$$

Donde:

Z = Valor crítico para un coeficiente de confianza.

P = probabilidad de que cada elemento de la población sea

seleccionado.

Q = Probabilidad de que cada elemento de la población no sea seleccionado.

N = Población total

E = Error

n = Tamaño de la muestra.

A continuación se presentan los valores con los cuales se ha trabajado.

Z = 1.65

= 0.90

P = 0.50

Q = 0.50

E = 0.10

N = 551

n = 1.65

Calculándose la muestra se tiene:

$$n = \frac{Z^2 P\ Q\ N}{(N-1)\ E^2 + Z^2 PQ}$$

Sustituyéndose los valores en la formula:

$$n = \frac{(1.65)^2\ (0.50)(0.50)(551)}{(551-1)(0.10)^2 + (1.65)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(2.7225)(0.25)(551)}{(550)(0.01) + (2.7225)(0.25)}$$

$$n = \frac{375.024375}{5.5 + 0.680625}$$

$$n = \frac{375.024375}{6.180625}$$

$$n = 60.67741937$$

n = 61

La muestra calculada es de 61 estudiantes la cual se utilizó para determinar las submuestras de la población de cada sección en estudio. Y se observa que es representativa ya que es mayor que el 10 % de la población a investigar.

Luego se sumaron las submuestras para formar la muestra global de los estudiantes la cual debe coincidir con la muestra calculada en la fórmula con la que se trabajó en el desarrollo de la investigación.

Para determinar los estratos se utilizó la fórmula siguiente:

$$Nh = \left(\frac{Nh}{N}\right)n$$

Donde:

Nh = Sub población o estrato.

N = Población.

n = Muestra.

nh = Sub muestra

Así por ejemplo para la primera sección en estudio se tiene que:

$$n = \frac{34}{551} \times 61$$

N = 34

N = 551

n = 61

nh = ?

Operando:

$$nh = \frac{34}{551}$$

Nn = (0.061705989) 61

Nn = 3.764065336

nh = 4

Y así sucesivamente para las demás secciones.

TABLA REPRESENTATIVA DE LA MUESTRA POR ESTRATOS

Sección	Año	Nh	Nh / n	nh	M	F	Total
"A"	1ºTV	34	0.061705989	3.764065336	2	2	4
"B"		32	0.058076225	3.542649728	1	2	3
"C"		34	0.061705989	3.54269728	2	2	4
"D"		34	0.061705989	3.54269728	2	2	4
"A"	2ºTV	33	0.059891107	3.653357532	2	2	4
"B"		34	0.061705989	3.54269728	2	2	4
"C"		33	0.059891107	3.653357532	2	2	4
"A"	3ºTV	25	0.04537205	2.7676951	1	2	3
"B"		24	0.043557168	2.656987296	1	1	2
"C"		23	0.041742286	2.546279492	1	2	3
"A"	1ºG.	32	0.058076225	3.542649728	2	1	3
"B"		32	0.058076225	3.542649728	2	2	4
"C"		32	0.058076225	3.542649728	1	2	3
"D"		33	0.059891107	3.653357532	2	2	4
"A"	2ºG.	29	0.052631578	3.210526316	2	1	3
"B"		28	0.050816696	3.099818512	1	2	3
"C"		31	0.056261343	3.431941924	2	1	3
"D"		28	0.050816696	3.099818512	1	2	3
					29	32	61

4.3 METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS

Toda investigación debe tener una base o método que la respalde, en este caso la investigación ha sido sustentada por el método cientifico. En su proceso se hizo uso de los pasos auxiliares de dicho método como lo es la observación de las unidades de análisis es decir, de los elementos tomados para llevar a cabo la realización del trabajo.

Asimismo se hizo uso de la experimentación pues los estudiantes tomados en la muestra así como la población docente, personal administrativo y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito colaboraron siendo ellos el modelo utilizado para la aplicación e implementación de este nuevo sistema administrativo basado en valores; el cual fue desarrollado a partir de las necesidades observadas en la fase de diagnóstico.

Así también en este proceso se utilizó los métodos auxiliares del método científico como lo es el analítico el cual se dio a partir de la observación directa del fenómeno estudiado. Así también se reflejó el uso del método deductivo, pues en este caso se ha realizado un análisis general de la realidad con respecto a la variable. El método inductivo en el desarrollo de esta investigación se presenta a partir del estudio realizado en el área problemática; es decir sobre la necesidad de la ejecución y por ende la práctica de un nuevo sistema metodológico como lo es la Administración por Valores

cuyos indicadores han sido extraidos de dicha variable.

La técnica que se empleó para recopilar la información fue la encuesta cuyo instrumento a aplicar ha sido el cuestionario escrito con preguntas cerradas que se administró a una muestra representativa de estudiantes y a la población docente, personal administrativo y de servicio para detectar las debilidades y fortalezas en el área; este se administró en dos ocasiones, antes de la aplicación de la guia a través de los talleres y una después para comparar los resultados obtenidos y verificar la eficiencia de la Administración por valores.

4.4. PROCEDIMIENTO.

- Para determinar la muestra como ya se mencionó, se hizo uso del muestreo estratificado y también de la fórmula para determinar la submuestra de la población estudiantil de la institución antes mencionada.

- Luego se agruparon las submuestras para obtener la muestra global.

- Los procedimientos estadisticos utilizados son los siguientes: la recolección de datos, la distribución y el análisis porcentual e interpretación de los datos obtenidos.

- Diseño del instrumento.

- Validación de los instrumentos.

- Análisis e interpretación de los resultados.

- Conclusiones y recomendaciones.

- Presentación del informe final

CAPITULO 5

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

5.1 PRESENTACION DE LOS DATOS

A continuación se presentan los cuadros que contemplan la información de los resultados obtenidos mediante los cuestionarios suministrados a los estudiantes (cuadro # 1), personal docente (cuadro # 2), personal administrativo y de servicio (cuadro # 3) del Instituto Nacional El Tránsito (cuadro # 4). Cuya información ha sido representada también en forma gráfica para cada una de las tablas mostradas a continuación.

Cuadro # 1

Resultado del cuestionario # 1 suministrado a los estudiantes del Instituto Nacional El Tránsito.

No. de Preguntas	Si	No	Si%	No%	Total %
1	61	0	100%	0%	100%
2	61	0	100%	0%	100%
3	51	10	83%	17%	100%
4	53	8	87%	13%	100%
5	51	10	83%	17%	100%
6	21	40	34%	66%	100%
7	14	47	23%	77%	100%
8	16	45	26%	74%	100%
9	39	22	64%	36%	100%
10	61	0	100%	0%	100%
11	61	0	100%	0%	100%
12	43	18	70%	30%	100%
Total	532	200	72.67%	27.33%	100%
$\bar{X}$	44.33	16.67	0.726	0.274	1.00

Cuadro # 2

Resultado del cuestionario # 1 suministrado a los docentes del instituto Nacional El Tránsito.

No. de Preguntas	Si	No	Si%	No%	Total%
1	13	17	44%	56%	100%
2	13	17	44%	56%	100%
3	30	0	100%	0%	100%
4	30	0	100%	0%	100%
5	30	0	100%	0%	100%
6	30	0	100%	0%	100%
7	29	1	97%	3%	100%
8	29	1	97%	3%	100%
9	29	1	97%	3%	100%
10	29	1	97%	3%	100%
Total	262	38	87.33%	12.67%	100%
$\bar{X}$	26.2	3.8	0.88	0.12	1.00

Presentación y tabulación de los datos obtenidos en el cuestionario # 1 suministrado al personal administrativo y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito.

Cuadro # 3

No. de Preguntas	Si	No	Si%	No%	Total %
1	6	2	75%	25%	100%
2	5	3	62.5%	37.5%	100%
3	8	0	100%	0%	100%
4	8	0	100%	0%	100%
5	8	0	100%	0%	100%
6	8	0	100%	0%	100%
7	7	1	87.5%	12.5%	100%
8	8	0	100%	0%	100%
9	8	0	100%	0%	100%
10	5	3	62.5%	37.5%	100%
Total	71	9	88.75	11.25	100%
$\bar{X}$	7.1	0.9	0.8875	0.1125	1.00

Presentación y tabulación de los datos obtenidos en el cuestionario # 2 suministrado a los estudiantes del Instituto Nacional El Tránsito.

Cuadro # 1

No. de Items	Si	No	Si%	No%	Total %
1	61	0	100%	0%	100%
2	61	0	100%	0%	100%
3	61	0	100%	0%	100%
4	61	0	100%	0%	100%
5	60	1	98%	2%	100%
6	61	0	100%	0%	100%
7	59	2	97%	3%	100%
8	57	4	93%	7%	100%
9	57	4	93%	7%	100%
10	61	0	100%	0%	100%
11	61	0	100%	0%	100%
12	56	5	92%	8%	100%
Total	716	16	97.82%	2.180	100%
$\bar{X}$	59.67	1.33	0.9781	0.0218	1.00

Presentación y tabulación de los datos obtenidos en el cuestionario # 2 suministrado al personal docente del Instituto Nacional El tránsito.

Cuadro # 2

No. de Item	Si	No	Si%	No%	Total%
1	30	0	100%	0%	100%
2	30	0	100%	0%	100%
3	30	0	100%	0%	100%
4	30	0	100%	0%	100%
5	30	0	100%	0%	100%
6	30	0	100%	0%	100%
7	30	0	100%	0%	100%
8	30	0	100%	0%	100%
9	30	0	100%	0%	100%
10	30	0	100%	0%	100%
Total	300	0	100%	0%	100%
$\bar{X}$	30	0	1.	0%	1.00

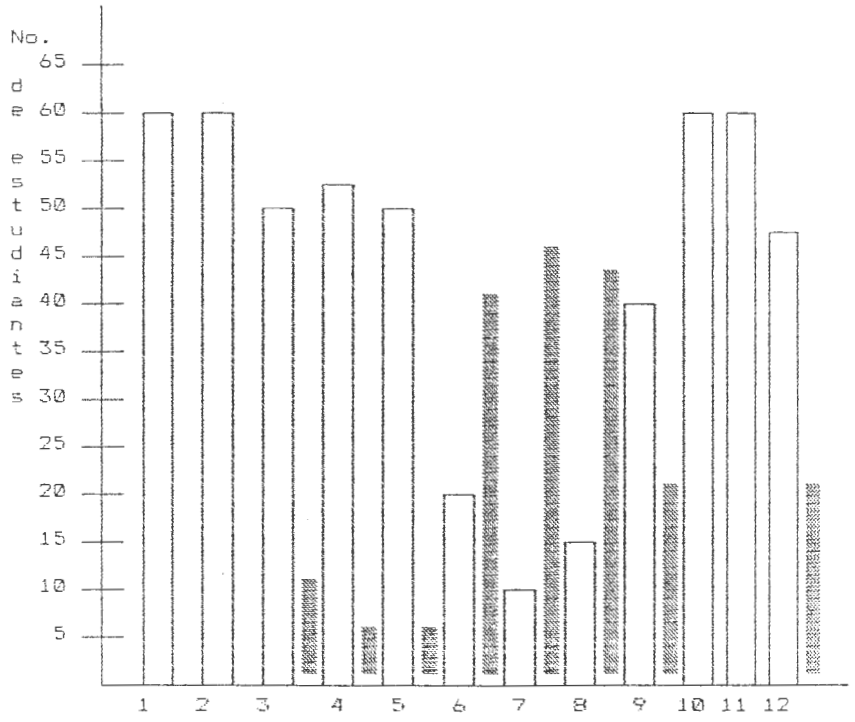
Presentación y tabulación de los resultados obtenidos en el cuestionario # 2 suministrado al personal administrativo y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito.

Cuadro # 3.

No. de Items	Si	No	Si%	No%	Total %
1	7	1	87%	13%	100%
2	7	1	87%	13%	100%
3	8	0	100%	0%	100%
4	8	0	100%	0%	100%
5	8	0	100%	0%	100%
6	8	0	100%	0%	100%
7	8	0	100%	0%	100%
8	8	0	100%	0%	100%
9	8	0	100%	0%	100%
10	8	0	100%	0%	100%
Total	78	2	97.5	2.5%	100%
$\bar{X}$	7.8	0.2	0.975	0.025	1.00

Gráfico No. 1

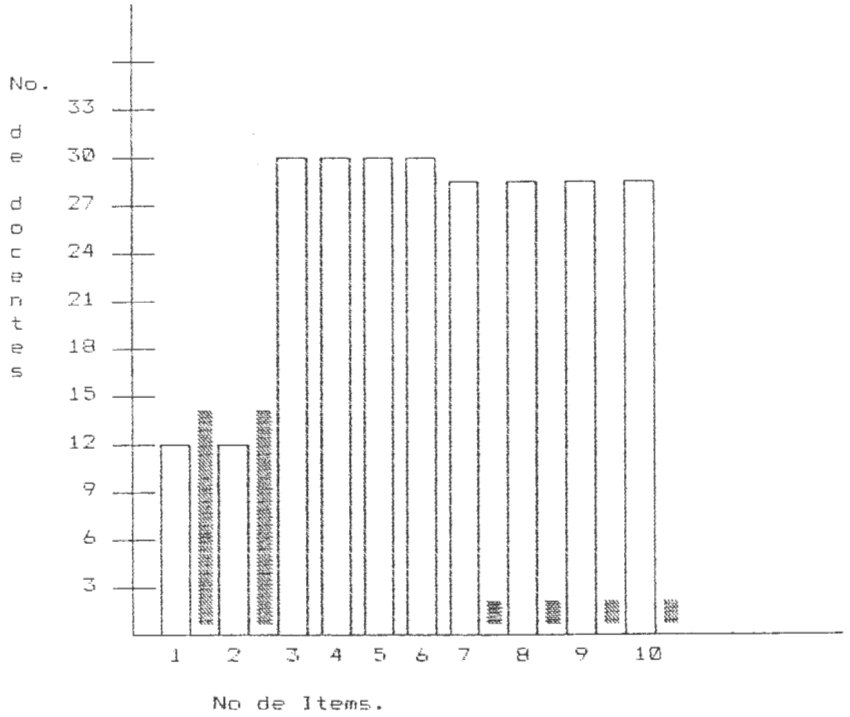
Representación de la encuesta realizada a los estudiantes del Instituto Nacional de El Tránsito.



fuentes : Cuadro No.1

Gráfico No. 2.

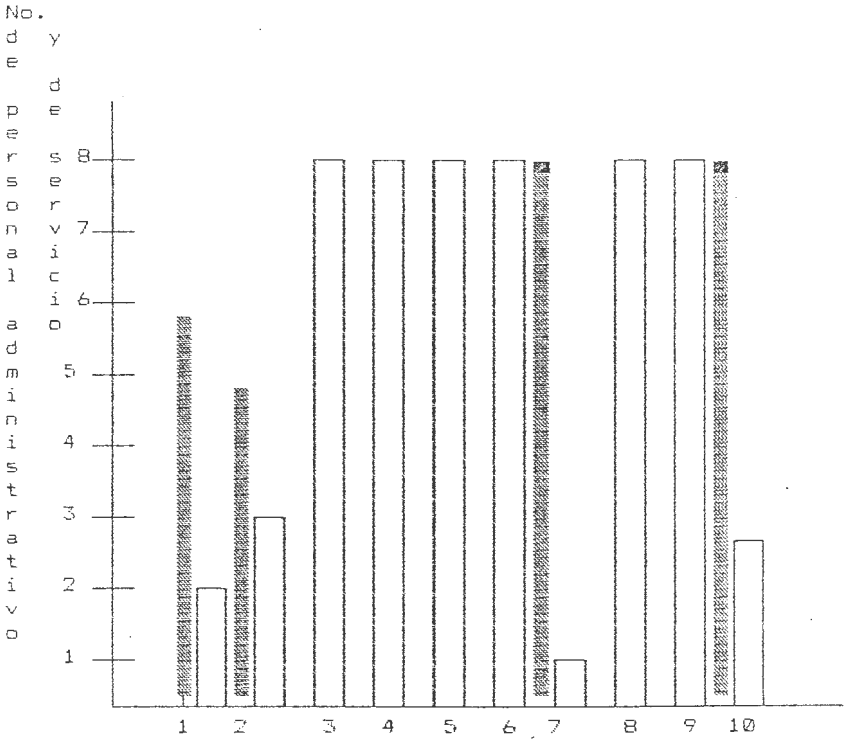
Representación de la encuesta realizada al personal docente del Instituto Nacional El Tránsito.



Fuente Cuadro No. 2

Gráfico No.3

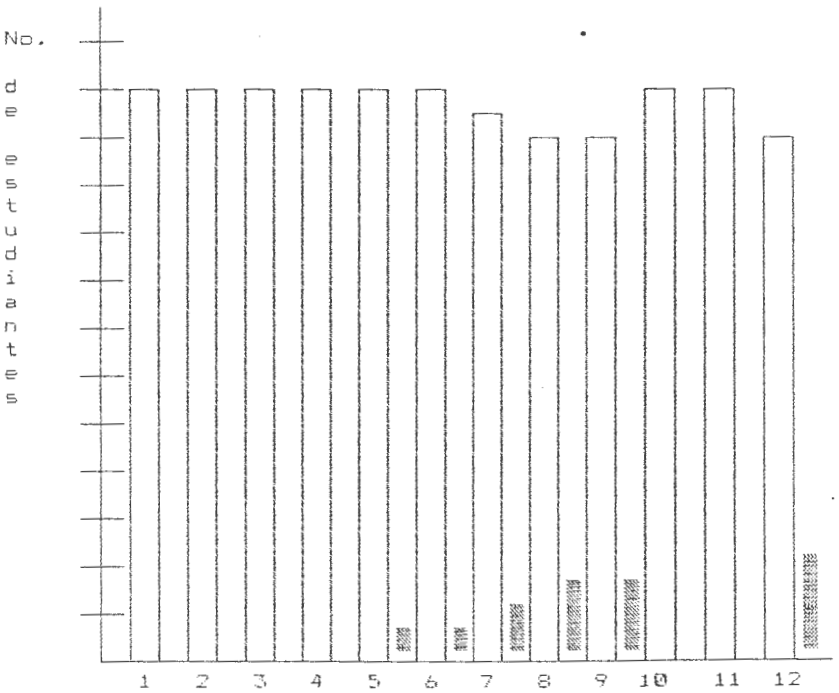
Representación gráfica del cuestionario No. 1 suministrado al personal administrativo y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito.



Fuente: Cuadro No.3

Gráfico No. 1

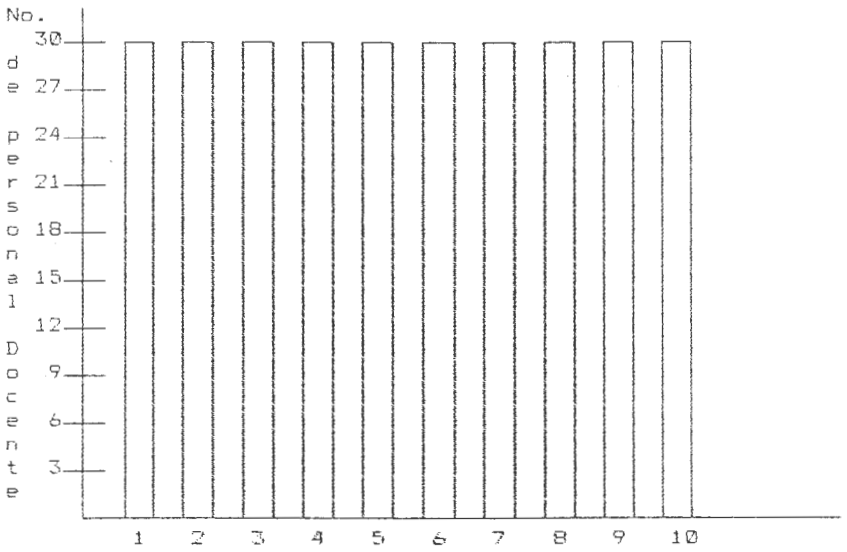
Representación gráfica de los resultados obtenidos en el cuestionario # 2 suministrado a los estudiantes del Isntituto Nacional El Tránsito.



Fuente: Cuadro # 1 (Cuestionario 2

Gráfico No. 2

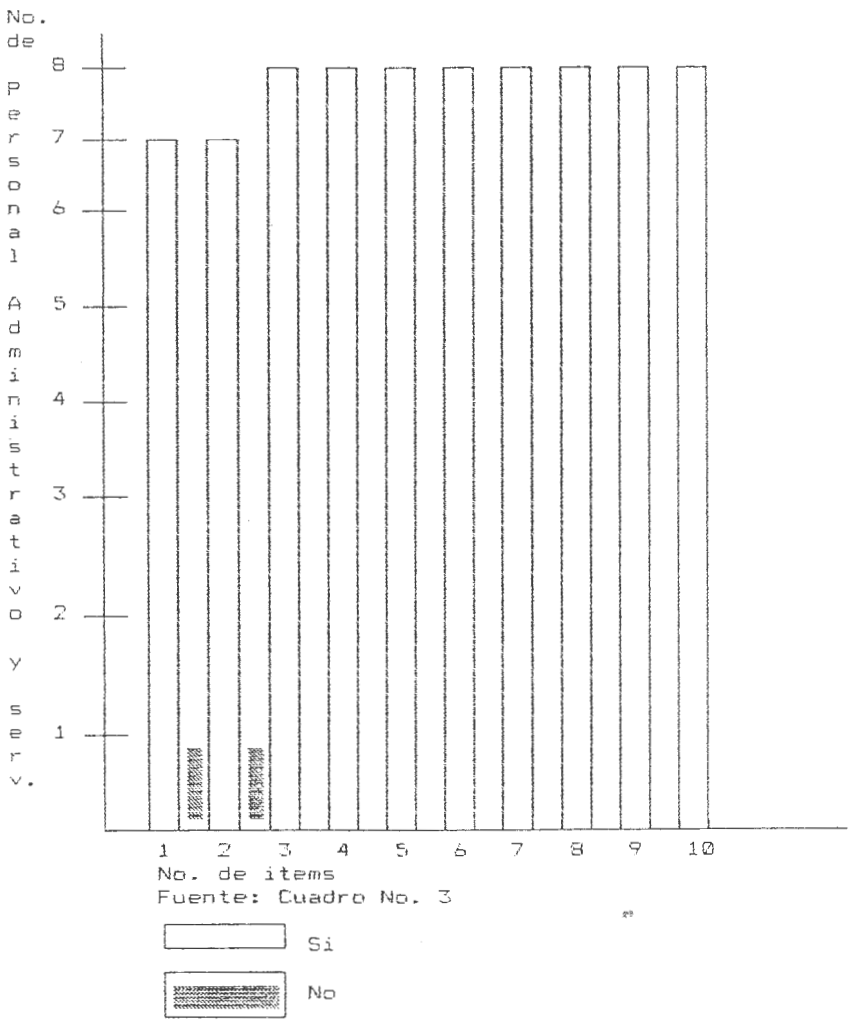
Representación gráfica de los resultados obtenidos en el 2º cuestionario suministrado al personal Docente del Instituto Nacional El Tránsito.



Fuente: Cuadro # 2

Gráfico No. 3

Representación gráfica de los resultados obtenidos en el cuestionario No. 2 suministrado al personal administrativo y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito.



Fuente: Cuadro No. 3

5.2 ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

Cuestionario dirigido a los estudiantes del Instituto Nacional El Tránsito.

Item # 1- ¿ Consideran que es importante para ustedes aplicación de talleres que les permita participar en las actividades de la institución ?

Objetivo: Determinar si los estudiantes están de acuerdo en la participación de las actividades que realiza la institución educativa.

ITEM # 1	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	61	0	61
PORCENTAJE	100%	0	100%

Análisis:

Los resultados obtenidos indican que el 100% de los estudiantes consideran que es importante para ellos participar en las actividades de la institución.

Interpretación:

Los datos presentados en el cuadro anterior demuestran que todos los estudiantes encuestados es decir la muestra a la cual se les administró el cuestionario manifestaron estar de acuerdo en que la institución educativa les permita participar en las actividades que ésta realiza.

Item # 2- ¿ Considera que existe la necesidad de establecer un sistema de Administración por valores en el que ustedes puedan participar organizadamente para elegir la misión y los valores institucionales ?

Objetivo: Verificar a través de las respuestas obtenidas si existe la necesidad de establecer un sistema de Administración por Valores en el que los estudiantes puedan participar organizadamente para elegir la misión y los valores institucionales.

ITEM # 2	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	61	0	61
PORCENTAJE	100%	0	100%

Análisis:

Los datos del cuadro presentado muestran que el 100% de los estudiantes encuestados consideran necesario establecer un sistema de Administración por Valores en el que puedan participar organizadamente para elegir los valores y la misión institucional.

Interpretación:

Como puede observarse los resultados indican que los estudiantes consideran necesario establecer un sistema sobre Administración por Valores que les permita participar organizadamente en lo que es la elección de misión y valores institucionales, lo cual les permitirá una información o conocimiento permanente de dicho aspecto.

Item # 3 ¿ Tiene usted conocimiento de la visión y misión de la institución ?

Objetivo: Establecer mediante las respuestas obtenidas a través de la encuesta si los estudiantes tienen conocimiento sobre la visión y misión de la institución.

ITEM # 3	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	21	40	61
PORCENTAJE	34%	66%	100%

Análisis:

Como puede observarse los resultados obtenidos en el cuadro manifiestan que el 34% de los estudiantes si poseen el conocimiento de la visión y misión de la institución y el 66% no.

Interpretación:

De lo anterior se dice que la mayoría de estudiantes es decir que el 66% no tiene conocimiento de lo que es la misión y visión de la institución de esta manera se visualiza que no existe una comunicación o medios adecuados de información que le permita a los estudiantes tener conocimiento sobre dichos aspectos.

Item # 4- ¿ Conoce los elementos que contempla la misión, visión y valores de la institución ?

Objetivo: Determinar si los estudiantes conocen los elementos que contempla la misión, visión y valores de la institución.

ITEM # 4	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	14	47	61
PORCENTAJE	23%	77%	100%

Análisis: De los resultados obtenidos en la encuesta El 23% de los estudiantes si conocen los elementos que contemplan la misión, visión y valores de la institución mientras que el 77% no.

Interpretación:

En las respuestas obtenidas a través de la encuesta puede observarse que el 77 % de los estudiantes encuestados desconocen los elementos que contempla la misión, visión y valores de la institución; sin embargo, el que no conozcan los elementos que contemplan dichos aspectos no significa que tampoco no sepan cual es la misión, visión y valores institucionales.

Item # 5- ¿ Consideran necesario la implementación de una guía para la aplicación de la Administración por Valores?

Objetivo: Determinar si los estudiantes consideran necesario la implementación de una guía para la aplicación de la Administración por Valores.

ITEM # 5	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	51	10	61
PORCENTAJE	83%	17%	100%

Análisis:

Los datos obtenidos muestran que el 83% de los estudiantes creen que es necesario implementar una guía para la aplicación de la Administración por Valores mientras que el 17% consideran que no.

Interpretación:

Todo lo anterior indica que la mayor parte de estudiantes están de acuerdo y consideran necesario que en la institución se implemente una guía para la aplicación de la administración por valores; pues su aplicación constituye un sistema encaminado hacia las actitudes positivas de todos los miembros de la institución.

Item # 6- ¿ Entiende usted que es una Administración basada en Valores ?

Objetivo: Determinar si los estudiantes entienden que es una administración basada en valores.

ITEM # 6	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	53	8	61
PORCENTAJE	87%	13%	100%

Análisis:

El 87% de los estudiantes encuestados manifestaron que si entienden lo que es una administración basada en valores mientras que el 13% respondieron que no.

Interpretación:

De lo anterior puede decirse que el 13% de los estudiantes encuestados no entienden lo que es una Administración basada en Valores, esto se debe quizá a la falta de interés personal o falta de atención hacia la charla que se les impartió sobre dicho tema, antes de aplicar los talleres.

Item # 7- ¿ Está usted satisfecho de la administración que dirige a la institución actualmente ?

Objetivo: Confirmar si los estudiantes están satisfechos con la administración que se dirige en la dirección actualmente en el Instituto Nacional El Tránsito.

ITEM # 7	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	51	10	61
PORCENTAJE	83%	17%	100%

Análisis:

Como puede observarse el 83% de los estudiantes encuestados están satisfechos de la administración que se dirige actualmente en la dirección del Instituto Nacional El Tránsito, mientras que el 17% de ellos manifestó no estar satisfecho.

Interpretación:

De los resultados obtenidos en el cuadro anterior puede notarse que la mayor parte de los estudiantes encuestados si están satisfechos con la administración que se dirige actualmente en la institución, aunque existe un porcentaje mínimo que no está satisfecho, sin embargo no significa que se esté ejecutando una administración inadecuada comparando los resultados la mayoría opina positivamente.

Item # 8- ¿ Es de su conocimiento las metas establecidas por la institución a lograr en un corto plazo ?

Objetivo: Detectar si los estudiantes tienen conocimiento sobre las metas establecidas por la institución para lograr a largo plazo.

ITEM # 8	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	16	45	61
PORCENTAJE	26%	74%	100%

Análisis:

Los datos obtenidos reflejan que el 26 % de los estudiantes que fueron encuestados si conocen las metas establecidas por la institución a lograr en un largo plazo, mientras que el 74% de ellos las desconocen.

Interpretación:

Según los resultados de la encuesta el 74% de los estudiantes no tienen conocimiento de las metas de la institución para lograr a un largo plazo; esto significa que a los estudiantes no se les comunica en su totalidad sobre los proyectos o planes que la institución desea realizar en el futuro en un largo plazo.

Item # 9 - ¿ Se sentirían satisfechos si la institución aplica una guía para la Administración por Valores ?

Objetivo: Determinar a través de las respuestas obtenidas mediante la encuesta si los estudiantes se sentirían satisfechos al aplicar una guía sobre Administración por Valores dentro de la institución.

ITEM # 9	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	61	0	61
PORCENTAJE	100%	0	100%

Análisis:

El 100% de los estudiantes manifiestan que estarían satisfechos si la institución aplicara una guía para la Administración por Valores.

Interpretación:

Teniendo en cuenta las respuestas obtenidas mediante la encuesta se considera que los estudiantes del Instituto Nacional El Tránsito se sentirían satisfechos si se aplicara dicha guía.

Item # 10- ¿ Participan junto con el personal docente y administrativo en actividades para fomentar valores ?

Objetivo: Confirmar si los estudiantes participan con el personal administrativo en actividades que fomenten valores.

ITEM # 10	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	43	18	61
PORCENTAJE	70%	30%	100%

Análisis:

El 70 % de los estudiantes sí participan en actividades para fomentar valores mientras que el 30 % de ellos no participan en dichas actividades.

Interpretación:

Los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada a los estudiantes del Instituto Nacional El Tránsito manifiestan que la mayoría de los estudiantes participan junto con el personal en las actividades de dicha institución para fomentar valores, esto indica que existe un interés de su parte para integrarse a dichas actividades.

Item # 11- ¿ Considera que se mejoraría el trabajo administrativo si se aplica una guía para la aplicación de la Administración por Valores ?

Objetivo: Recopilar la información necesaria a través de una encuesta para saber si los estudiantes consideran que mejoraría el trabajo administrativo aplicando una guía para la Administración por valores.

ITEM # 11	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	61	0	61
PORCENTAJE	100%	0	100%

Análisis:

El 100 % de los encuestados consideran que se mejoraría el trabajo administrativo si se aplica una guía para la aplicación de la Administración por Valores.

Interpretación:

Los resultados que se obtuvieron en la encuesta suministrada a los estudiantes del Instituto Nacional El Tránsito comprueban que ellos consideran que se mejoraría el trabajo administrativo si se aplica una guía para la administración por valores. Esto implica que existe la necesidad de implementar dicha guía.

Cuestionario dirigido al personal docente del Instituto Nacional El Tránsito.

Item # 1- ¿ Conoce la misión institucional como miembro activo del Instituto Nacional El Tránsito ?

Objetivo: Identificar si el personal docente como miembro activo que es del Instituto Nacional El Tránsito tiene conocimiento sobre lo que es la misión institucional.

ITEM # 1	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	13	17	30
PORCENTAJE	44%	56%	100%

Análisis: El 44 % del personal docente conoce la misión de la institución, mientras que el 56% de ellos no.

Interpretación:

De lo anterior puede decirse que los docentes en su mayoría no conocen la misión institucional, esto significa que existe un desinterés por parte de ellos o que no utilizan medios adecuados que les permita darse cuenta sobre cual es la misión institucional.

Item # 2- ¿ Conoce la visión de la institución ?

Objetivo: Verificar a través de las respuestas obtenidas mediante la encuesta si el personal docente conoce la visión institucional.

ITEM # 2	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	13	17	30
PORCENTAJE	44%	56%	100%

Análisis:

El 44 % del personal docente si conoce la visión a largo plazo mientras que existe un 56% que la desconoce.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos se concluye que la mayoría de docentes desconocen lo que es la visión a largo plazo; esto puede significarse que ellos están desvinculados con los planes o proyectos que la institución ha definido para el futuro, pues toda visión se encamina hacia dichos aspectos.

Item # 3- ¿ Considera usted necesario que la institución educativa establezca una misión que permita definir y proyectar hacia donde se encaminan sus logros y propósitos.

Objetivo: Constatar si el personal docente considera necesario que la institución educativa establezca una misión que permita definir y proyectar hacia donde se encaminan sus logros y propósitos.

ITEM # 3	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0	100%

Análisis:

El 100 % de personal docente considera que es necesario que la institución establezca una misión que permita definir y proyectar hacia donde se encaminan sus logros y propósitos.

Interpretación:

Según la encuesta todo el personal docente está de acuerdo en que la institución establezca una misión para definir y proyectar sus logros y propósitos, pero al comparar el ítem (1) se tiene que la institución ya ha establecido dicha misión, por lo tanto el docente debe de interesarse por saber cuales son esos logros y propósitos que contempla la misión institucional.

Item # 4- Considera usted elemental que el personal docente, administrativo y de servicio como también los estudiantes. de la institución tengan parte activa en el establecimiento de lo que es la misión institucional para que de esta manera se adquiera un compromiso de responsabilidad para su cumplimiento.

Objetivo: Evaluar a través de las respuestas obtenidas mediante la encuesta si es elemental las participación de todos; para que de esa manera el personal de la institución tenga parte activa en el establecimiento de lo que es la misión institucional y así adquieran un compromiso de responsabilidad para su cumplimiento.

ITEM # 4	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0	100%

Análisis:

El 100% de la población docente considera elemental que el personal de la institución tenga parte activa en el establecimiento de la misión institucional para que adquiera un compromiso de responsabilidad en su cumplimiento.

Interpretación: Todo lo anterior implica que es importante que todo el personal decida y participe en forma consensuada para establecer la misión ya que esto contribuiría en gran medida a adquirir un compromiso de

responsabilidad para su cumplimiento.

Item # 5- ¿ Considera usted importante el diseño de una visión para obtener un conocimiento claro y especifico de los planes para el futuro ?.

Objetivo: Establecer si el personal docente considera que es importante el diseño de una visión para tener un conocimiento claro, especifico de los planes para el futuro.

ITEM # 5	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0	100%

Análisis:

El 100% del personal docente considera que es importante el diseño de una visión para tener conocimiento claro y especifico de los planes para el futuro.

Interpretación:

Todo lo anterior demuestra que el personal docente considera que es importante el diseño de una visión para tener un conocimiento claro de los planes para el futuro, pues en toda organización, ésta forma un elemento principal que les permite proyectar sus ideales como empresa educativa.

Item # 6- ¿ Considera que es importante que en toda administración se de el establecimiento de una misión y una visión en la que se plantee o se proyecte sus ideales como organización ?

Objetivo: Determinar si el personal administrativo considera que es importante que en toda organización o administración se de el establecimiento de una misión y una visión en la que se proyecte sus ideales.

ITEM # 6	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0	100%

Análisis:

El 100% del personal docente considera que es importante que en toda administración se de el establecimiento de una misión y visión en la que se plantee y proyecte sus ideales como organización.

Interpretación:

Todo lo anterior indica que es importante que toda administración establezca una misión y visión que permita definir cuales son sus planes para el futuro y que es lo que persigue o desea proyectar como institución educativa.

Item # 7- ¿ Considera usted que es importante que todos los miembros de la institución sean los que establezcan las metas que se desean lograr en la institución.

Objetivo: Obtener la información necesaria para determinar si es importante que todos los miembros de la institución sean los que establezcan las metas que desean lograr en la institución.

ITEM # 7	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	29	1	30
PORCENTAJE	97%	3%	100%

Análisis: El 97% considera que es importante que los miembros de la institución establezcan las metas que se desean lograr en la institución,mientras que el 3% de ellos no lo considera así.

Interpretación: De lo anterior se deduce que los miembros de la institución deben ser los que determinen las metas que desean lograr para el mejoramiento de la empresa educativa.

Item # 8- ¿ Considera usted que el conocimiento de las metas por todos los miembros de la institución facilitará su cumplimiento ya sea a corto o largo plazo ?

Objetivo: Determinar si el personal docente considera necesario que las metas de la institución sean del conocimiento de todos para que de esta manera se facilite su cumplimiento ya sea a corto o largo plazo.

ITEM # 8	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	29	1	30
PORCENTAJE	97%	3%	100%

Análisis: EL 97% del personal considera que es importante el conocimiento de las metas, pues facilitará su cumplimiento a corto o largo plazo. Mientras que el 3% de ellos no.

Interpretación:

Lo anterior indica que si todos los miembros de la institución conocen las metas que se desean lograr facilitará así su cumplimiento a corto o largo plazo, esto es en el sentido de que el 97% lo considera así.

Item # 9- ¿ Cree usted que la elaboración de estrategias permitirá que se ejecuten con mayor éxito los pasos elementales para una Administración por Valores ?.

Objetivo: Determinar si el personal docente cree conveniente que la elaboración de estrategias permitirá que se ejecuten con mayor éxito los pasos elementales para una Administración por valores.

ITEM # 9	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	29	1	30
PORCENTAJE	97%	3%	100%

Análisis:

El 97% del personal cree que la elaboración de estrategias permitirá ejecutar con éxito los pasos de la Administración por Valores, aunque el 3% consideran que no.

Interpretación:

El 97 % de los miembros del personal docente consideran primordial la elaboración de estrategias para realizar con éxito los pasos para llevar a cabo la Administración por valores.

Item # 10- ¿ Considera que el uso de las estrategias forma parte importante para llevar a cabo la aplicación de un sistema de Administración orientada en Valores ?.

Objetivo: Identificar si el personal docente considera que el uso de estrategias forma parte importante para llevar a cabo la aplicación de un sistema de Administración orientada a Valores.

ITEM # 10	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	29	1	30
PORCENTAJE	97%	3%	100%

Análisis:

El 97 % del personal considera que el uso de estrategias es fundamental para aplicar un sistema de administración orientada en valores, mientras que el 3% no lo considera así.

Interpretación:

De lo anterior se deduce que gran parte del personal, es decir el 97 % considera que el uso de estrategias son fundamentales en toda empresa para aplicar un sistema administrativo orientado en valores.

Cuestionario dirigido al personal administrativo y de servicio.

Item # 1~ ¿ Conoce la misión de la institución ?

Objetivo: Saber si el personal administrativo y de servicio tiene conocimiento sobre la misión institucional.

ITEM # 1	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	6	2	8
PORCENTAJE	75%	25%	100%

Análisis:

El 75% del personal administrativo y de servicio conoce la misión de la institución, mientras que el 25% no.

Interpretación:

Con respecto a las personas encuestadas en lo que corresponde al personal tanto administrativo como de servicio de la institución existe un 75% que si conoce la misión aunque existe un 25% de ellos que ignora la misión ya sea por falta de información o de interés personal por investigar sobre dicho aspecto.

Item # 2- ¿ Conoce la visión a largo plazo u objetivo?

Objetivo: Determinar si el personal administrativo y de servicio conoce la visión de la institución a largo plazo u objetivo.

ITEM # 2	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	5	3	8
PORCENTAJE	62.5%	37.5%	100%

Análisis:

El 62.5% del personal administrativo y de servicio encuestado conoce la visión a largo plazo, mientras que el 37.5% de ellos no.

Interpretación:

De los datos obtenidos en la encuesta el 62.5% de los encuestados manifestó que si tienen conocimiento de lo que es la visión sin embargo existe un 37.5% de ellos que no tiene conocimiento sobre ésta, esto puede deberse a la falta de iniciativa para investigar cual es la vision que tiene el Instituto Nacional El Tránsito.

Item # 3- ¿ Considera que es importante que en toda administracion se de el establecimiento de una misión y una vision en la que se planteen o se proyecten sus ideales como organización ?.

Objetivo: Determinar si el personal administrativo y de servicio considera que es importante que en toda administración se de el establecimiento de una misión y visión en la que se planteen sus ideales como organización.

ITEM # 3	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Analisis:

El 100 % del personal administrativo y de servicio encuestado considera que es importante que en toda administración se de el establecimiento de una misión y una visión en la que se plantee o se provecte sus ideales como organización.

Interpretación:

En conclusión puede decirse que todo el personal está de acuerdo en que toda organización o empresa debe establecer una misión y visión que les permita plantear todos aquellos ideales que ellos deseen proyectar: es decir definir lo que son en el presente y lo que esperan ser o brindar en un futuro cercano.

Item # 4- ¿ Cree usted que para obtener buenos resultados en el proceso administrativo es importante implementar un sistema de administración orientado a valores ?

Objetivo: Determinar si el personal administrativo y de servicio cree conveniente que para obtener buenos resultados en el proceso administrativo es importante implementar un sistema de administración orientado en valores.

ITEM # 4	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100 del personal es decir el administrativo y de servicio considera que en la administración del Instituto Nacional El tránsito debe implementarse una guía de administración basada en valores.

Interpretación:

Según los datos obtenidos a través de la encuesta todo el personal administrativo y de servicio manifestó que debe implementarse dentro de la institución un sistema de administración orientada en valores y que mediante esta pueden obtenerse buenos resultados.

Item # 5- ¿ Considera usted elemental que en la administración del Instituto se haga uso de una guía basada en valores para establecer las metas de la institución ?.

Objetivo: Identificar si el personal administrativo y de servicio considera elemental que en la administración del Instituto se haga uso de una guía basada en valores para establecer las metas de la institución.

ITEM # 5	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

Los datos obtenidos muestran que el 100 % del personal administrativo y de servicio considera elemental que en la administración del Instituto se haga uso de una guía basada en valores para establecer las metas de la institución.

Interpretación:

Según los datos presentados en el cuadro todo el personal administrativo y de servicio es decir el 100% manifiesta que es importante que en la administración se implemente una guía basada en valores para establecer las metas de la institución educativa.

Item # 6- ¿ Cree usted que es necesario que en la dirección se de la aplicación de un sistema de administración basado en valores ?.

Objetivo: Conocer la opinión del personal administrativo y de servicio para determinar si es necesario que en la dirección se de la aplicación de un sistema de administración basado en valores.

ITEM # 6	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

Con respecto a la pregunta sobre si el personal cree necesario que debe darse un sistema de administración basado en valores, el 100% del personal consideran que si.

Interpretación:

En conclusión se dice que todo el personal administrativo y de servicio considera que es importante para ellos y para la institución que se de un sistema de administración basado en valores.

Item # 7- ¿ Considera usted que al implementar este nuevo sistema dentro de la administración de la institución la conducta de todo el personal se reflejaría en base a ello ?.

Objetivo: Establecer a través de las respuestas obtenidas si el personal administrativo y de servicio encuestado considera que al implementar este nuevo sistema la conducta de todo el personal se reflejaría en base a ello.

ITEM # 7	ALTERNATIVA		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	7	1	8
PORCENTAJE	87.5%	12.5%	100%

Análisis:

El 87.5% del personal considera que al implementar este nuevo sistema en lo que es la administración de toda institución la conducta de todo el personal se reflejaría en base a ello; mientras que el 12.5% no lo considera así.

Interpretación:

Aunque existe un alto porcentaje que considera que al implementar un nuevo sistema en la administración de toda institución especialmente educativa; es decir un sistema basado en la administración por valores, la conducta del personal se reflejaría en base a ello. Sin embargo no significa que todos compartan esa idea, pues para ello todo el personal debe adoptar y tomar

positivamente todos aquellos elementos que le permitan un cambio de actitudes que contribuya en su desempeño profesional.

Item # 8- ¿ Cree usted que si en la administración del instituto se implementara un sistema metodológico que guie a todo el personal se obtendría el éxito deseado en todos sus proyectos ?.

Objetivo: Verificar a través de las respuestas obtenidas si el personal administrativo y de servicio cree que si en la administración del instituto se implementara un sistema metodológico que guíe a todo el personal, se obtendría así el éxito deseado en todos sus proyectos.

ITEM # 8	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100 % del personal considera que si en la administración del Instituto se implementara un sistema metodológico que guíe a todo el personal se obtendría el éxito deseado en todos sus proyectos.

Interpretación:

De todo lo anterior se concluye que tanto para el personal administrativo como de servicio es necesario que se establezca o se implemente un sistema metodológico para lograr así el éxito deseado en todos los proyectos

de la institución.

Item # 9- ¿ Cree usted que la implementación de un sistema basado en la administración por valores desarrollaría una conciencia de responsabilidad en todo el personal de la institución ?.

Objetivo: Determinar si el personal administrativo y de servicio cree que la implementación de un sistema basado en la administración por valores desarrollaría una conciencia de responsabilidad en todo el personal de la institución.

ITEM # 9	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	5
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% del personal administrativo incluyendo al personal de servicio cree que la implementación de un sistema basado en la administración por valores desarrollaría una conciencia de responsabilidad en todo el personal de la institución.

Interpretación:

Lo anterior implica que para que pueda darse o fomentarse en todo el personal de la institución una conciencia de responsabilidad es importante que se implemente un sistema de administración basado en valores.

Item # 10- ¿ Considera que al implementar la administración por valores siempre sería necesario que el director evaluara y controlara la asistencia del personal en el Instituto Nacional de El Tránsito ?.

Objetivo: Identificar si el personal administrativo y de servicio considera que si al implementar la administración por valores siempre sería necesario que el director evaluara y controlara la asistencia del personal en el Instituto Nacional El Tránsito.

ITEM # 10	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
FRECUENCIA	5	3	8
PORCENTAJE	62.5%	37.5%	100%

Análisis:

El 62.5% del personal administrativo y de servicio considera que al implementar la administración por valores siempre sería necesario que el director controle y evalúe la asistencia del personal, mientras que el 37.5% no lo considera necesario.

Interpretación:

Aunque el 62.5% del personal considera que no necesariamente el director debe evaluar y controlar al personal, esto no implica de que al implementar esta metodología no se llevaría a cabo dicho control o evaluación puesto que el Ministerio de Educación lo exige, ya que en todo proceso administrativo o de trabajo debe darse la evaluación y control del personal.

Análisis e interpretación de los datos de los cuestionarios.

Cuestionario (No.2) dirigido a los estudiantes del Instituto Nacional de El Tránsito.

Item # 1- ¿ Participó activamente en la aplicación de los talleres para conocer las proyecciones de la institución ?.

Objetivo: Determinar a través de la encuesta si los estudiantes consideran importante que se continúe con el desarrollo de talleres que les permita participar en las actividades de la institución.

ITEM # 1	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	61	0	61
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100 % de los estudiantes considera que es importante que se continúe con el desarrollo de talleres que les permita participar en las actividades de la institución.

Interpretación:

Esto significa que todos los estudiantes; es decir la muestra encuestada manifiesta que para ellos es importante que la institución educativa a la que asisten continúe con el desarrollo de talleres que les permita participar en las actividades de la misma.

Item # 2- ¿ Considera que existe la necesidad de seguir ejecutando talleres sobre administración por valores en el que ustedes como estudiantes puedan seguir participando organizadamente para la elección de misión y valores institucionales ?.

Objetivo: Verificar a través de la encuesta si para los estudiantes existe la necesidad de establecer un sistema sobre administración por valores en el cual ellos puedan seguir participando organizadamente para la elección de misión y valores institucionales.

ITEM # 2	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	61	0	61
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% de los estudiantes considera que existe la necesidad de establecer un sistema sobre administración por valores en el que puedan seguir participando organizadamente para la elección de misión y valores institucionales.

Interpretación:

Esto implica que es necesario que la institución educativa, es decir, que el Instituto Nacional El Tránsito tome en cuenta la opinión de estos estudiantes para que de esta manera ellos esten motivados a colaborar con las actividades de la institución, es decir que se

les permita elegir esos elementos importantes de la institución a la cual forman parte activa tales como la visión y los valores de la misma.

Item # 3- ¿ Conoce usted la visión y misión de la institución ?.

Objetivo: Verificar si los estudiantes tenían conocimiento sobre la visión y misión de la institución.

ITEM # 3	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	61	0	61
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% de los estudiantes contestaron que si tenían conocimiento sobre la visión y misión de la institución.

Interpretación:

Según los datos del cuadro anterior obtenidos mediante la encuesta suministrada a una parte de la población de estudiantes; es decir a la muestra de éstos se obtuvo que todos poseen conocimiento sobre lo que es la visión y la misión de la institución.

Item # 4- ¿ Conoce los elementos que contempla la misión, visión y valores de la institución ?.

Objetivo: Determinar si los estudiantes poseen conocimiento sobre lo que es la misión, visión y valores de la institución.

ITEM # 4	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	59	2	61
PORCENTAJE	97%	3%	100%

Análisis:

El 97% de los estudiantes si conocen los elementos que contempla la misión, visión y valores de la institución, mientras que el 3% de ellos no.

Interpretación:

Como puede observarse en el cuadro anterior los resultados indican que existe el conocimiento por parte de los estudiantes, sobre lo que es los elementos que contempla la misión, visión y valores de la institución pues así lo ha manifestado la mayoría de ellos mediante la encuesta suministrada en la institución educativa a la que asiste.

Item # 5- ¿ Está usted satisfecho/a de la administracion que dirige a la institución actualmente ?.

Objetivo: Constatar a través de la encuesta suministrada a los estudiantes, si éstos se encuentran satisfechos de la administración que se dirige actualmente en la institución.

ITEM # 5	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	61	0	61
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% de los estudiantes encuestados manifestaron estar satisfechos con la administración que se dirige en la institucion actualmente.

Interpretación:

Lo anterior indica que en lo que respecta al manejo de la administración que actualmente se dirige en el Instituto Nacional de El Tránsito no existe insatisfacción alguna por parte de los estudiantes, pues según la muestra encuestada todos están satisfechos en cuanto al sistema administrativo actual.

Item # 6- ¿ Entiende usted que es una administración basada en valores ?.

Objetivo: Recabar información que diera a conocer si el estudiante entendió lo que es una administración basada en valores.

ITEM # 6	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	61	0	61
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% de los estudiantes dijeron que si entienden lo que es una administración basada en valores.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos a través de la encuesta, los estudiantes manifestaron que si entienden lo que es una administración basada en valores.

Item # 7- ¿ Considera necesario la implementación permanente de una guía para la aplicación de la administración por valores en la institución ?.

Objetivo: Verificar si los estudiantes están de acuerdo a que se diera la implementación de una guía para la aplicación de la administración por valores en la institución.

ITEM # 7	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	60	1	61
PORCENTAJE	98%	2%	100%

Análisis:

El 98% de los estudiantes consideró necesaria la implementación de una guía para la aplicación de la administración por valores en la institución, mientras que el 2% no.

Interpretación:

Como puede observarse los datos obtenidos a través de la encuesta, demuestran que los estudiantes en su mayoría estuvieron de acuerdo en que la institución implementara una guía para la aplicación de la administración por valores.

Item # 8 - ¿ Considera que se ha mejorado el trabajo administrativo al aplicarse una guia para la administración por valores ?.

Objetivo: Determinar si la aplicación de la guia para la administración por valores ha contribuido a mejorar el trabajo administrativo.

ITEM # 8	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	61	0	61
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis: El 100% de los estudiantes encuestados manifiestan que se ha mejorado el trabajo administrativo con la aplicación de una guia para la administración por valores.

Interpretación:

Según los resultados que se presentan en el cuadro anterior obtenidos a través de la encuesta realizada a una parte de la población es decir, a la muestra de estudiantes el 100% de ellos han manifestado que se ha mejorado el trabajo administrativo.

Item # 9- ¿ Se ha sentido satisfecho con la aplicación de lo que es una guia para la administración por valores ?.

Objetivo: Determinar si los estudiantes están satisfechos con la aplicación de una guia para la administración por valores.

ITEM # 9	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	61	0	61
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100 de los estudiantes se encuentran satisfechos con la aplicación de una guia para la administración por valores.

Interpretación:

Los resultados indican que los estudiantes están satisfechos con la aplicación de una guia para la administración por valores; ya que mediante esta metodologia se les ha permitido participar en los pasos importantes para elegir los elementos que forman parte de la institución; es decir valores, misión, visión y metas.

Item # 10- ¿ Ultimamente participan juntos con el personal administrativo y docente en actividades para fomentar valores ?.

Objetivo: Verificar si los estudiantes se integran o colaboran en el desarrollo de actividades para fomentar valores.

ITEM # 10	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	56	5	61
PORCENTAJE	92%	8%	100%

Análisis:

El 92% de los estudiantes han manifestado que participan junto con el personal en actividades para fomentar valores.

Interpretación:

Los resultados obtenidos mediante la encuesta indican que según las respuestas dadas por los estudiantes; ellos han participado en actividades que contribuyen al fomento de valores aunque existe un 8% de ellos que no se han integrado a éstas ya sea porque no se les pide de colaboración o simplemente por indiferencia a este tipo de actitudes.

Item # 11- ¿ Es de su conocimiento las metas establecidas por la institución a lograr en un corto plazo para aplicar valores ?.

Objetivo: Determinar si los estudiantes tienen conocimiento sobre las metas establecidas por la institución a lograr en un corto plazo.

Item # 11	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	57	4	61%
PORCENTAJE	93%	7%	100%

Análisis:

El 57% de los estudiantes si tienen conocimiento de las metas establecidas por la institución a lograr en un corto plazo, mientras que el 7% no.

Interpretación:

Como puede verse existe un alto porcentaje en los resultados obtenidos, pues los estudiantes encuestados en su mayoría han manifestado que si tienen conocimiento de las metas establecidas por la institución a lograr en un corto plazo.

Item #12- ¿ Se encuentra satisfecho con los valores que practican sus docentes dentro de la institución ?.

Objetivo: Determinar a través de las respuestas obtenidas mediante la encuesta si los estudiantes están satisfechos con los valores que practican los docentes dentro de la institución.

ITEM # 12	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	57	4	61
PORCENTAJE	93%	7%	100%

Análisis:

El 93% de los estudiantes si se encuentran satisfechos con los valores que practican los docentes dentro de la institución, mientras que el 7% de ellos no lo están.

Interpretación:

Como puede observarse a través de las respuestas obtenidas la mayoría de los estudiantes están satisfechos con los valores que practican los docentes dentro de la institución, sin embargo esto no implica que todos estén de acuerdo con esos valores que los docentes practican, pues se observa que también se ha obtenido un mínimo porcentaje de estudiantes que no comparten la misma idea es decir, no están satisfechos.

Cuestionario (No.2) dirigido al personal docente de El Instituto Nacional El Tránsito.

Item # 1- ¿ Conoce la misión institucional como miembro activo del Instituto Nacional El Tránsito ?.

Objetivo: Constatar si los miembros del Instituto Nacional El Tránsito conocen la misión de la institución.

ITEM # 1	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% de los docentes como miembros activos del instituto Nacional El Tránsito conocen la misión de la institución.

Interpretación:

En los resultados obtenidos se puede observar que el 100% de los miembros del personal de la institución conoce la misión institucional; pues como elementos activos deben tener conocimiento de la misma y sobre todo informar a los estudiantes, ya que, si ambos se informan de dicho aspecto será más factible lograr el cumplimiento de lo que se define en la misión institucional.

Item # 3- ¿ Considera usted necesario que la institución educativa establezca una misión que permita definir y proyectar hacia donde se encaminan sus logros y propósitos.?

Objetivo: Comprobar si existe la necesidad que la institución establezca una misión que permita definir y proyectar hacia donde se encaminen sus logros y propósitos.

ITEM # 3	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

En los resultados obtenidos se puede constatar que el 100% de los miembros del personal docente consideran que la institución establezca una misión que les ayude a lograr los propósitos deseados.

Interpretación:

Los docentes del Instituto Nacional El Transito en su totalidad consideran que la institución educativa establezca una misión que les permita encaminarse hacia sus logros y propósitos.

Item # 4- Después de haber participado en los talleres considera usted elemental que el personal docente, administrtivo y servicio así como también los estudiantes de la institución tenga parte activa en el establecimiento de lo que es la misión institucional para que de esta manera adquiera un compromiso de responsabilidad para su cumplimiento.

Objetivo: Establecer si el personal tiene parte activa en la elaboración de una misión que les permita actuar con responsabilidad.

ITEM # 4	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% del personal docente considera necesaria su participación activa en el establecimiento de la misión institucional.

Interpretación:

El personal docente establece que es fundamental tener parte activa en el establecimiento de una misión institucional para así generar entre ellos el compromiso y responsabilidad de su cumplimiento.

Item # 5- ¿ Considera usted importante el diseño de una visión para tener un conocimiento claro y especifico para los planes del futuro ?.

objetivo: Constatar la importancia del diseño de una visión para tener un conocimiento claro y especifico para los planes del futuro.

ITEM # 5	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

En los resultados obtenidos se puede establecer que el 100% del personal considera importante el diseño de una visión para clarificar y especificar los planes para el futuro.

Interpretación:

Los miembros del personal docente consideran de gran importancia el diseño de la visión institucional que les permita tener un conocimiento claro y especifico de los planes que se llevarían a cabo en un futuro.

Item # 6- ¿ Considera que es importante que en toda administración se de el establecimiento de una misión y visión en la que se plantee o se proyecte sus ideales como organización ?.

Objetivo: Consultar la opinión del personal para saber si ellos consideran importante que se el establecmiento de una misión y una visión institucional.

ITEM # 6	ALTERNATIVA		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100 % del personal considera su importante el establecimiento de uan visión y una misión institucional.

Interpretación:

De los resultados obtenidos se percibe que los miembros del personal del Instituto Nacional El Tránsito opinan que es de vital importancia el establecimiento de una visión y misión inastitucional en la que se planteen o proyecten sus ideales como organización.

Item # 7- ¿ Considera usted que es importante que todos los miembros de la institución sean los que establezcan las metas que desean lograr en la institución?

Objetivo: Conocer la opinión del personal docente en relación a su participación en el establecimiento de las metas que se desean lograr en la institución.

ITEM # 7	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

Los docentes en un 100% consideran pertinente que como miembros de la institución sean ellos los que establezcan la metas de la institución.

Interpretación:

Con los resultados obtenidos se conoce que los miembros del personal docente manifiestan estar de acuerdo en tener una participación activa en la elaboración de metas institucionales que se desean lograr.

Item # 8- ¿ Considera usted que el conocimiento de las metas por todos los miembros de la institución facilita su cumplimiento ya sea a corto o largo plazo ?.

Objetivo: Determinar si el conocimiento de metas a corto o largo plazo facilita el cumplimiento de las mismas por parte del personal docente.

ITEM # 8	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% del personal considera importante el conocimiento de metas a corto o largo plazo para el cumplimiento de éstas.

Interpretación:

Con los resultados obtenidos se establece que el conocimiento de metas es primordial para facilitar su cumplimiento a corto o largo plazo.

Item # 9- ¿ Cree usted que la elaboración de estrategias permite que se ejecuten con mayor éxito los pasos elementales para una administración por valores ?.

Objetivo: Determinar si para el personal encuestado la elaboración de estrategias contribuye a que se ejecute con mayor éxito los pasos elementales para una administración por valores.

ITEM # 9	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0	100%

Análisis:

El 100% del personal es decir el personal docente afirma que la elaboración de estrategias permite que se ejecuten con mayor éxito los pasos elementales para una administración por valores.

Interpretación:

De los resultados obtenidos se puede comprobar que los miembros del personal consideran importante la elaboración de estrategias con el fin de efectuar con éxito los pasos estratégicos de la administración por valores.

Item # 10- ¿ Considera que el uso de las estrategias forma parte importante para llevar a cabo la aplicación de un sistema de administración orientado en valores ?.

Objetivo: Identificar mediante las respuestas obtenidas a través de la encuesta si el personal considera que el uso de la estrategia forma parte importante para llevar a cabo la aplicación de un sistema de administración orientado en valores.

ITEM # 10	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	30	0	30
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% del personal encuestado es decir el personal docente ha manifestado o considera que el uso de estrategias es importante para la aplicación de dicho sistema.

Interpretación:

Con los resultados obtenidos mediante el taller se puede visualizar que el personal docente considera que el uso de estrategia es indispensable para la aplicación de la administración orientada en valores.

Cuestionario (No. 2) dirigido al personal administrativo y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito.

Item # 1- ¿ Conoce la misión de la institución ?.

Objetivo: Constatar si el personal administrativo y de servicio conoce la misión de la institución educativa en la que laboran.

ITEM # 1	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	7	1	8
PORCENTAJE	87%	13%	100%

Análisis:

El 87% del personal encuestado conoce la misión de la institución, mientras que el 13% no.

Interpretación:

Los resultados obtenidos mediante la encuesta suministrada al personal administrativo y de servicio indican que en su mayoría poseen conocimiento sobre la misión institucional; esto es según lo que ellos han manifestado a través de sus respuestas.

Item # 2- ¿ Conoce la visión de la institución a largo plazo u objetivos.

Objetivo: Verificar si el personal administrativo y de servicio está consiente de la visión u objetivos de la institución educativa.

ITEM # 2	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	7	1	8
PORCENTAJE	87%	13%	100%

Análisis:

El 87% tiene conocimiento sobre la visión de la institución a largo plazo aunque exista un 13% que ha manifestado que no.

Interpretación:

Los resultados obtenidos han demostrado que la mayor parte del personal administrativo y de servicio tiene conocimiento sobre lo que es la visión institucional.

Item # 3- ¿ Considera que es importante que en toda administración se de el establecimiento de una misión y una visión en la que se planteen o se proyecten sus ideales como organización ?.

Objetivo: Comprobar si el personal administrativo y de s ervicio está de acuerdo en que toda administración debe llevar a cabo el establecimiento de una misión y visión que refleje sus ideales como organización.

ITEM # 3	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% de los encuestados ha considerado importante que en toda administración se de el establecimiento de una misión y visión en la que se plantee o proyecte sus ideales como organización.

Interpretación:

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada el personal administrativo y de servicio se dice que toda administración especialmente de tipo educativa debe fomentar y establecer lo que es una misión y visión, pues ello permite proyectar sus ideales como organización.

Item # 4- ¿ Cree usted que para obtener buenos resultados en el proceso administrativo es importante implementar un sistema de administración basado en valores?.

Objetivo: Comprobar si para el personal administrativo y de servicio existe interés para darle el seguimiento a un sistema administrativo orientado en valores.

ITEM # 4	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% del personal es decir el administrativo y de servicio ha manifestado que para obtener buenos resultados en el proceso administrativo es importante darle seguimiento al sistema de administración orientado en valores.

Interpretación:

Como puede verse los resultados obtenidos han demostrado que si existe el interés por parte del personal administrativo y de servicio para darle el seguimiento a un sistema administrativo orientado en valores, pero todo ello dependerá de la buena voluntad y empeño que ellos manifiesten para aplicar lo que ellos han expresado en sus respuestas.

Item # 5- ¿ Considera usted elemental que en la administración de El Instituto Nacional El Tránsito se haga uso de un sistema de una guía basada en valores para establecer las metas de la institución.

Objetivo: Determinar si el personal administrativo y de servicio están de acuerdo en que la institución siga utilizando dicho sistema para establecer las metas de la misma.

ITEM # 5	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% del personal es decir el administrativo y de servicio consideró elemental, que en la administración de El Instituto Nacional El Tránsito se haga uso del sistema de una guía basada en valores para el establecimiento de las metas de la institución.

Interpretación:

Los resultados que se han obtenido han permitido que se compruebe de que es elemental que en la administración del Instituto Nacional El Tránsito se haga uso de este nuevo sistema, es decir de la administración por valores para establecer las metas que se deseen lograr en la institución.

Item # 6- ¿Considera que es necesario que en la dirección se siga aplicando un sistema administrativo basado en valores?

Objetivo: Confirmar si existe la necesidad que en la dirección del Instituto se aplique un sistema administrativo basado en valores.

ITEM # 6	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% del personal tanto administrativo como de servicio cree necesario que en la dirección del instituto se de la aplicación de un sistema de administración basado en valores.

Interpretación:

Todo lo anterior indica que el personal administrativo y de servicio están de acuerdo y consideran necesario que la institución siga aplicando dicho sistema; pues así lo manifiestan los resultados que se obtuvieron al aplicar la encuesta.

Item # 7- ¿ Considera usted que al seguir implementando este nuevo sistema dentro de la administración de la institución la conducta de todo el personal se reflejaría en base a ello ?.

Objetivo: Verificar si para el personal administrativo y de servicio es significativo que siga implementando este nuevo sistema.

ITEM # 7	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% de los encuestados ha manifestado que al seguir implementando este nuevo sistema dentro de la administración de la institución la conducta de todo el personal se reflejaría en base a ello.

Interpretación:

Lo anterior indica que es importante que la institución siga implementando la administración por valores en la administración de la institución para que la conducta del personal se refleje en base a ello: pues se sabe que este sistema permite la participación e involucramiento de todos.

Item # 8- ¿ Cree usted que si en la administración del Instituto se sigue implementando un sistema metodológico que guie a todo el personal se obtendria el éxito deseado en todos sus proyectos ?.

Objetivos: Concretar a través de las respuestas obtenidas si el personal administrativo y de servicio cree o considera que si en la administración del Instituto se sigue implementando dicho sistema que guie a todo el personal, se obtendria el éxito deseado en todos sus proyectos.

ITEM # 8	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% del personal encuestado (administrativo y de servicio) ha manifestado que si en la administración del Instituto se sigue implementando un sistema metodológico que guíe a todo el personal se obtendría el éxito deseado en todos sus proyectos.

Interpretación:

Los resultados indican que aplicando lo que es la administración por valores puede obtenerse el éxito deseado en todos sus proyectos, pero es importante aclarar que para lograrlo debe existir el compromiso de todos y sobre todo la buena voluntad y el deseo propio.

Item # 9- ¿ Cree usted que la implementación de un sistema basado en la administración por valores ha contribuido a desarrollar una conciencia de responsabilidad en todo el personal de la institución ?.

Objetivo: Conocer la opinión del personal administrativo y de servicio sobre si la implementación de un sistema basado en valores ha contribuido en alguna medida a desarrollar una conciencia de responsabilidad en todo el personal.

ITEM # 9	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100 % de los encuestados cree que la implementación de un sistema basado en la administración por valores ha contribuido a desarrollar una conciencia de responsabilidad en todo el personal de la institución.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos puede decirse que la implementación de un sistema basado en valores ha contribuido a desarrollar una conciencia de responsabilidad en todo el personal de la institución, sin embargo no puede considerarse de tal manera pues aunque todos respondieron de manera positiva no puede tenerse la certeza de que así sea.

Item # 10- ¿ Cree usted que implementando la administración por valores no es necesario que el directorio) controle y evalúe la asistencia del personal en El Instituto Nacional El Tránsito ?.

Objetivo: Determinar si el personal cree o considera necesario que implementando lo que es la administración por valores el director no debe controlar o evaluar la asistencia del personal en la institución.

ITEM # 10	ALTERNATIVAS		TOTALES
	SI	NO	
FRECUENCIA	8	0	8
PORCENTAJE	100%	0%	100%

Análisis:

El 100% de los encuestados cree que aún implementando este sistema es decir la administración por valores siempre es necesario que el director evalúe y controle a su personal.

Interpretación:

Lo anterior implica que no necesariamente porque se implemente dicho sistema, va a dejar de existir un control o evaluación ejercido por el director o directora hacia el personal de la institución.

5.3 ANALISIS E INTERPRETACION DE LA COMPARACION DE LOS DATOS

A continuación se presentan los cuadros finales que contienen información referente a los resultados obtenidos de acuerdo a los cuestionarios No. 1 y No. 2 que fueron suministrados al personal docente, alumnado, administrativo y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito.

Se tiene también la representación gráfica por cada una de las tablas presentadas. Es importante también mencionar que en cada una de las tablas mostradas a continuación se ha hecho una comparación de los datos arrojados según los cuestionarios que fueron aplicados antes y después de haber realizado los talleres sobre los pasos respectivos a seguir para desarrollar y aplicar lo que es una Administración por Valores en el Instituto Nacional de El Tránsito.

Dicha comparación se hace para saber que tan eficaz ha sido el desarrollo y aplicación de dicho proceso; en lo que es el campo educativo específicamente en la institución antes mencionada que es donde se llevó a cabo la investigación, pués de esta manera puede determinarse si con ello se han dado mejoras que contribuyan significativamente al logro de los objetivos o cambios de conducta y aceptación de tal metodología.

Así mismo se hace con el objetivo de mostrar los resultados manifestados mediante las respuestas obtenidas

a través del test suministrado antes y después de desarrollar los talleres respectivos para implementar una Administración por Valores; el cual se aplicó tanto al personal como a estudiantes de la institución antes mencionada así también con el objetivo de observar los cambios conductuales o actitudes que se han dado en dichas personas después de realizado los talleres correspondientes para darle seguimiento y aplicación a lo que es una Administración orientada en valores.

CUADRO COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LOS CUESTIONARIOS # 1 Y # 2 SUMINISTRADO A LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO NACIONAL EL TRANSITO.

CUADRO # 1

	ANTES		DESPUES	
	SI	NO	SI	NO
PROMEDIO	44.33	16.67	59.67	1.33
PORCENTAJE	72.67%	27.33%	97.82%	2.18%

ANALISIS:

Como puede verse antes de suministrar el cuestionario # 2 existia un porcentaje del 72.67% estudiantes que manifestaron estar de acuerdo con las interrogantes planteadas en el test y un 27.33% que no estaban de acuerdo; los resultados obtenidos en el

cuestionario # 1 varieron al suministrar el cuestionario # 2 teniéndose un 97.82% de respuestas afirmativas y un porcentaje del 2.18 % de respuestas negativas.

INTERPRETACION:

Como puede observarse los resultados obtenidos después de haber suministrado el cuestionario 2 han variado en forma significativa puesto que los datos arrojados demuestran que se ha dado una diferencia o disminución en cuanto a las opiniones negativas que los estudiantes tenían acerca de las interrogantes que se les planteó para conocer la opinión con respecto a llevar a cabo dentro de la institución lo que es una Administración por Valores; claro que esa opinión varió o disminuyó después de haber realizado los talleres respectivos que dieran paso a una Administración por Valores; puesto que ellos tuvieron un conocimiento más claro y práctico de lo que es una Administración por Valores.

Lo que significa que el taller implementado contribuyó en alguna medida al cambio actitudinal, ya que se observa en los estudiantes y docentes un mayor apego a los lineamientos establecidos en el manual y un mayor acercamiento y práctica de los valores y metas establecidas en el proceso de inducción durante los talleres.

CUADRO COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LOS CUESTIONARIOS #1 Y # 2 SUMINISTRADO AL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO NACIONAL EL TRANSITO.

CUADRO # 2

	ANTES		DESPUES	
	SI	NO	SI	NO
PROMEDIO	26.2	3.8	30	0
PORCENTAJE	87.33%	12.67%	100%	0%

ANALISIS:

Como puede notarse los resultados del cuadro No. 2 indican que antes de desarrollar los talleres sobre administración por valores se obtuvo que el 87.33% del personal docente respondieron positivamente a las interrogantes presentadas en el cuestionario No.1, mientras que un 12.67% respondieron que no; aunque después de haber realizado dichos talleres estos resultados variaron, obteniéndose así que el 100% de los encuestados dieron respuestas afirmativas a las interrogantes planteadas en el 2º cuestionario.

INTERPRETACION:

Tal como se menciona anteriormente, se obtuvo una variación en las respuestas correspondientes al cuestionario No. 2, puesto que el 100% de los encuestados; es decir, los docentes manifestaron estar de acuerdo con respecto a la segunda encuesta realizada después de haber llevado a cabo los talleres sobre los

pasos importantes que deben desarrollarse para una administración por valores; pués en esta ocasión ellos tuvieron tanto el conocimiento como la ejecución de dichos pasos y esto contribuyó para que dentro del Instituto Nacional El Transito se diera la aplicación y desarrollo de una administración por valores.

CUADRO COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LOS CUESTIONARIOS # 1 Y # 2 SUMINISTRADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DEL INSTITUTO NACIONAL EL TRANSITO.

CUADRO # 3

	ANTES		DESPUES	
	SI	NO	SI	NO
PROMEDIO	7.1	0.9	7.8	0.2
PORCENTAJE	88.75%	11.25%	97.5%	2.5%

ANALISIS:

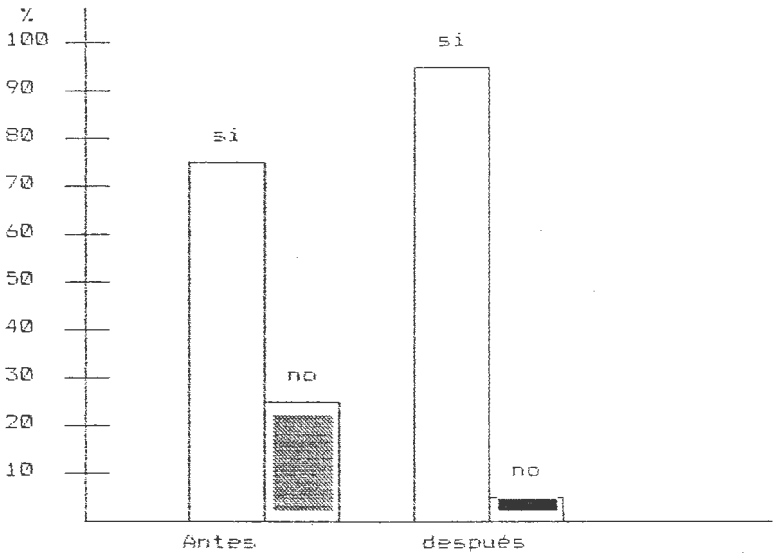
Como puede verse los datos obtenidos en el primer cuestionario suministrado al personal administrativo y de servicio demuestran que el 88.75% de ellos si estuvieron de acuerdo al responder afirmativamente a las interrogantes planteadas, las cuales hacian referencia sobre la implementación de una administración por valores, mientras que el 11.25% de ellos no estaban de acuerdo, sin embargo los resultados que se obtuvieron en la segunda encuesta variaron pues luego de haber realizado los talleres y de haber desarrollado los pasos

para llevar a cabo una administración por valores el 97.5% de ellos manifestó estar de acuerdo mientras que existió un 2.5% que no.

INTERPRETACION:

A pesar de que en los resultados obtenidos después de haber realizado los talleres respectivos y dar paso a una administración por valores en el Instituto Nacional El Tránsito hubo un 2.5% de la población administrativa y de servicio que respondió negativamente a las interrogantes planteadas en la segunda encuesta; esto no implica que dicha metodología no se haya aplicado ya que como organización todos deben involucrarse en el proceso y aceptar esos cambios que se den en la institución siempre y cuando beneficien a la misma.

Gráfico # 1 correspondiente a los estudiantes encuestados. Representación de los porcentajes obtenidos según los cuestionarios (#1 y 2) suministrados antes y después de aplicar los talleres sobre administración por valores.



Fuente cuadro # 1

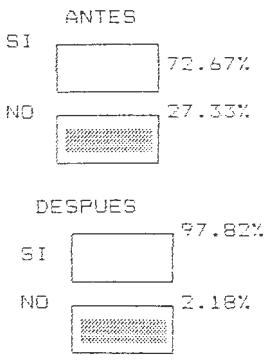
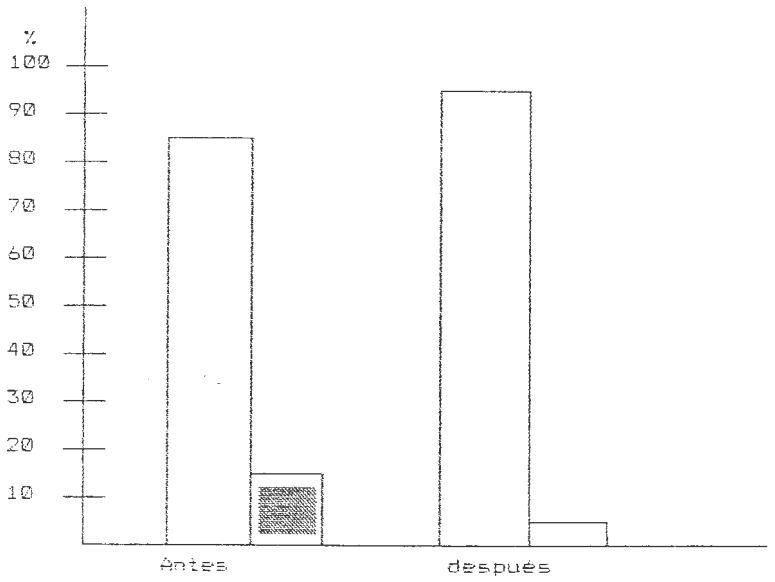


Gráfico # 2 Correspondiente al personal docente encuestado. Representación de los porcentajes obtenidos al suministrar el cuestionario (# 1 y 2 antes y después de aplicar los talleres sobre administración por valores.



Fuente: Cuadro # 2

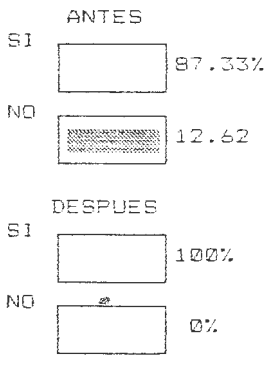
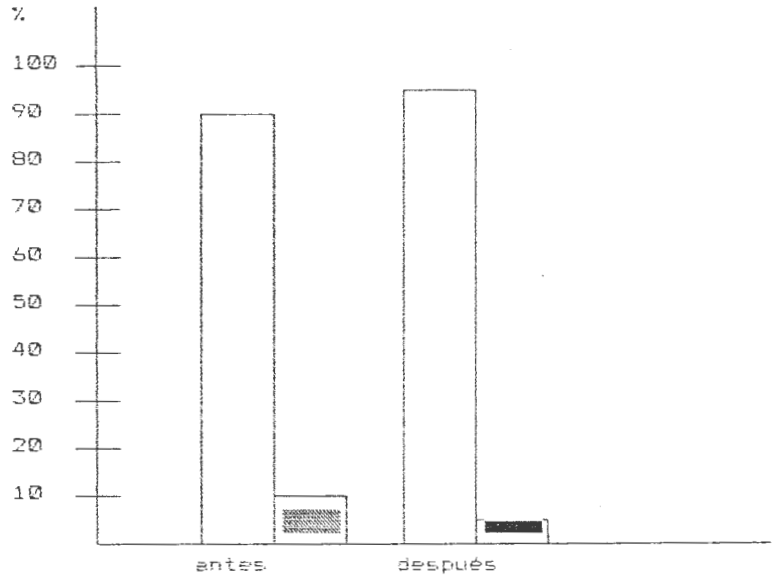
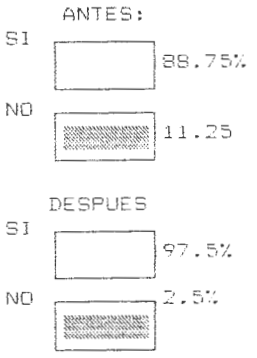


Gráfico # 3 correspondiente al personal administrativo y de servicio encuestado. Representación de los porcentajes obtenidos al suministrar el cuestionario (# 1 y 2) antes y después de aplicar los talleres sobre administración por valores.



Fuente: Cuadro # 3



Análisis General de la Comparación de los resultados obtenidos en la administración del cuestionario # 1 y 2 de la encuesta realizada al personal docente, alumnado, administrativo y de servicio durante el proceso de investigación.

Al comparar los resultados obtenidos a través de las encuestas # 1 y # 2 realizada a los estudiantes puede verse en el cuadro # 1 que antes de realizar los talleres respectivos para llevar a cabo lo que es una administración por valores en el Instituto Nacional El Tránsito el 72.67% de los estudiantes respondieron positivamente a todas las interrogantes planteadas, aunque también existió el 27.33% de ellos que contestó negativamente a dichas interrogantes, sin embargo tal como lo muestra el cuadro # 1 después de haber realizado los talleres y pasos sobre como implementar y a la vez aplicar una administración por valores los resultados obtenidos en la encuesta # 2 sobrepasan del 72.67% a un 97.82% lo que significa que ya se tenía un conocimiento más amplio por los estudiantes sobre tal proceso; y así también de esta manera las afirmaciones negativas disminuyeron a un 2.18%.

En conclusión se dice que el desarrollo de talleres llevado a cabo por el grupo investigador y la colaboración del director de la institución, contribuyó para que los estudiantes estuvieran interesados en practicar y aplicar esos valores con los cuales ellos se

identifican tanto individual como socialmente.

Aunque es preciso mencionar que es importante que se tome en cuenta el tiempo para el desarrollo de los mismos, es decir, que debe establecerse un tiempo máximo de duración para llevar a cabo su realización ya que debido a la culminación del año escolar el equipo investigador redujo al mínimo su duración, no obstante se obtuvieron resultados favorables; pues los talleres realizados han tenido efecto positivo en el comportamiento tanto de los alumnos como del personal y prueba de ello es que se ha observado que los estudiantes han demostrado ser responsables y puntuales en sus tareas, así también se han mostrado más colaboradores y participativos en las actividades que realiza la institución. En cuanto al personal se ha constatado que han adquirido una conciencia responsable en todas sus funciones para con la institución así mismo en las demás áreas del trabajo. Sobre todo ha surgido una mayor cooperación del trabajo en equipo existiendo así una armonía laboral dentro de la institución.

Pues según los resultados obtenidos mediante las encuestas realizadas y el comportamiento observado tanto en los estudiantes y el personal en general se ha percibido un cambio en la conducta tal como se mencionó anteriormente; ya que puede verse que el personal ha dado importancia y practica el valor del trabajo en equipo y ayuda mutua; pues antes de realizar los talleres se

mostraban un poco indiferentes y no le daban la importancia al trabajo en equipo pues en el momento de realizar los talleres se mostraban individualizados y apáticos al trabajo en grupo.

Luego después de los talleres aplicados se ha notado una práctica positiva de los valores como la responsabilidad, puntualidad, y sobre todo el trabajo en equipo.

En vista de todo lo anterior mencionado y de los resultados obtenidos a través de las encuestas realizadas por el equipo investigador se considera que la metodología empleada es decir la administración por valores es una herramienta importante y eficaz ya que con su implementación se han obtenido resultados deseados en el comportamiento y cambio de conductas en el personal tanto docente, administrativo y de servicio; así mismo en los estudiantes del Instituto Nacional El Tránsito.

Al comparar los resultados obtenidos antes de desarrollar los talleres sobre los pasos a seguir para una administración por valores se observa que en lo referente al personal docente de la institución educativa donde se realizó la investigación, existe un 87.33% de ellos que respondió afirmativamente a las interrogantes que fueron planteadas en el cuestionario # 1, así también hubo un 12.67% de ellos que respondió en forma negativa; pero también puede observase que al pasar el segundo cuestionario surgió una variación en los resultados en la

cual se obtuvo que el 100% del personal docente respondió de manera positiva a todas las interrogantes; esto significa que hubo una interiorización por parte de dicho personal pues con el desarrollo de los talleres que se les impartió se logró profundizar aún más sobre la importancia que tiene la aplicación de una administración por valores en el campo educativo tanto para los estudiantes como para todo el personal que labora en el Instituto Nacional El Transito; es así como dentro de esta institución se dio la aplicación de esta nueva metodología es decir una administración por valores.

En conclusión los resultados que se obtuvieron antes y después de haber suministrado las encuestas al personal docente puede observarse tanto en el cuadro comparativo # 2 así como en la gráfica correspondiente a dicho cuadro que el 100% de ellos han demostrado según sus respuestas y conductas observadas, que la administración por valores es una base importante para el desarrollo de la institución educativa y sobre todo para orientar y conducir las acciones y actitudes del personal en general y de los estudiantes.

En el cuadro #3 se muestra los resultados obtenidos en la encuesta realizada tanto al personal administrativo como de servicio del Instituto Nacional El Tránsito; en el cual se detalla que antes de aplicar los talleres sobre los pasos importantes para una administracion por valores se obtuvo que el 88.75% respondió de forma

negativa; aunque los resultados obtenidos después de haber realizado los talleres muestran que el 97.5% manifestó una mayor confianza sobre la implementación y aplicación de lo que es una administración por valores; pues esta representa en toda organización una base fundamental para el desarrollo e interacción humana y así mismo un ejemplo positivo de imitar para las demás instituciones educativas.

En conclusión se dice que ha habido una aceptación y práctica de lo que es una administración por valores por parte de todo el personal y estudiantes del Instituto Nacional El Tránsito pues se ha podido constatar a través de los cambios que se pudieron percibir al obtener los resultados de las encuestas realizadas; así mismo mediante la conducta que han mostrado los estudiantes de la misma institución y del personal en general.

CAPITULO 6

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES.

Después de haber culminado con el proceso de investigación, analizado e interpretado los resultados extraidos de las encuestas suministradas a estudiantes (una muestra representativa) y personal en general del Instituto Nacional de El Transito; se concluye lo siguiente.

- La aplicación de la propuesta ha traido resultados positivos para el centro educativo ya que después de su ejecución se ha visto que la conducta de los estudiantes y del personal se ha reflejado en la práctica axiológica es decir de valores y esto se ha generado en concordancia con la aplicación de dicho campo es decir de la administración por valores.

- Lo que significa que esta metodología ha sido aceptada y ejecutada de manera consiente pues en lo que respecta al campo educativo la administración por valores es importante ya que se encamina hacia el desarrollo y practica de actitudes positivas que permiten el desempeño armonioso de labores que se realizan en el centro escolar así mismo se contribuye a la formación de conductas que beneficien a la comunidad en general.

- Por lo tanto se dice que la aplicación de este sistema

es decir de la administración por valores es y ha sido un elemento principal e interviniente para el mejoramiento tanto de las relaciones laborales como actitudinales de las unidades de observación es decir de los estudiantes y del personal docente, administrativo y de servicio del Instituto Nacional El Transito.

6.2 RECOMENDACIONES.

De acuerdo a los resultados obtenidos durante el proceso de investigación realizado en el Instituto Nacional El Transito, es importante lo siguiente.

- Que la institución educativa continue con el desarrollo y aplicación del sistema metodológico el cual está basado en administrar de acuerdo con los valores o necesidades del centro educativo pues solo así puede obtenerse el éxito en las funciones laborales o sociales tanto de los estudiantes como del personal.
- Que la administración o dirección tome en cuenta que para que exista una práctica real de los valores es importante que encomiende tareas o proyectos en donde estén inmersos dichos elementos , los cuales deben realizarse en conjunto (docentes y estudiantes) para que de esta manera se tenga una seguridad de la ejecución de los proyectos establecidos.

UNIVERSIDAD CAPITAN GENERAL GERARDO BARRIOS

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

CENTRO UNIVERSITARIO DE USULUTAN

EJECUCION DE LA SISTEMATIZACION DE UNA GUIA PARA LA APLICACION DE LA ADMINISTRACION POR VALORES EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE EDUCACION MEDIA

USULUTAN EL SALVADOR JULIO DEL 2001

INDICE

PRESENTACION ii

1. JUSTIFICACION..... 1

2. OBJETIVOS..... 2

3. ELEMENTOS ESTRATEGICOS DE LA ADMINISTRACION POR VALORES IDENTIFICADOS..... 3

4. ELEMENTOS O PASOS PRINCIPALES..... 4

5. CARACTERISTICAS DE LOS PASOS DE UNA ADMINISTRACION POR VALORES..... 4

6. ALGUNAS SUGERENCIAS PARA LA EFECTIVIDAD DE LOS PASOS PARA LA ADMINISTRACION POR VALORES..... 5

7. FUNCIONES DEL DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL EL TRANSITO EN EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION POR VALORES..... 5

8. PRESENTACION Y DESCRIPCION DE LAS FASES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS AL IMPLEMENTAR LA ADMINISTRACION POR VALORES..... 6

9. DESCRIPCION DE LAS FASES..... 6

9.1 FASE I PROMOCION DEL PROCESO..... 6

9.2 REUNION INTRODUCTORIA..... 7

10. PRESENTACION DE FASE No. II.....

10.1 PRIMERA REUNION DE TRABAJO CON LOS ALUMNOS..... 8

11 TALLER DE TRABAJO SELECCION DE VALORES..... 10

12. SEGUNDA REUNION DE TRABAJO CON EL PERSONAL DOCENTE, ALUMNADO, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO.. 12

13. DEFINICION DE LA MISION..... 13

14. DEFINICION DE LA VISION..... 14

15. PRESENTACION DE META ESTRATEGIAS Y TACTICAS..... 14

16. DESCRIPCION DE LA FASE III COMUNICACION DE LOS PASOS DE LA ADMINISTRACION POR VALORES..... 17

17. DESCRIPCION DE LA FASE IV DE ALINEACION..... 19

18. DESCRIPCION DE LA FASE V EVALUACION DEL PROCESO.. 19

18.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 21

19. CONCLUSIONES..... 21

20. RECOMENDACIONES..... 22

PRESENTACION

En el desarrollo de este trabajo que fue aplicado en el Instituto Nacional El Tránsito; denominado Ejecución de la Sistematización de una Guía para la Aplicación de la Administración por Valores se contemplan los siguientes aspectos.

En primer lugar se tiene la justificación en el cual se hace mención del porqu de dicha propuesta así mismo se presentan los objetivos correspondientes; se tiene tambin la presentación y descripción de cada una de las fases implementadas a travs de la propuesta que se aplicó en dicha institución la cual surgió a partir de las necesidades existentes que fueron observadas en la fase de diagnóstico.

En cada una de las fases se presenta el desarrollo de los pasos efectuados obteniendo primero la elección y definición de los valores lo cual se hizo en consenso con los participantes, que estuvieron en los talleres realizados por el grupo investigador; hasta llegar a la definición de los demás pasos (misión, visión, metas y estrategias) que son los pasos importantes para una administración por valores. Despus de la descripción de las fases de: a) Promoción del proceso, b) Definición de los pasos de (APV) Administración por Valores, c) Comunicación de los pasos (APV), d) Alineación y e) Evaluación del proceso se presentan las conclusiones y recomendaciones referentes a dicha propuesta.

1. JUSTIFICACION

La presente propuesta está dirigida al personal docente, alumnado.administrativo y de servicio del instituto Nacional El Tránsito. Sin embargo no implica que las demás instituciones educativas no puedan hacer uso de tal modelo. Pues su aplicación a dicho campo puede contribuir en gran medida para llegar a obtener los resultados deseados o establecidos mediante lo que es el sistema de Administración por valores; ya que todos los elementos inmersos en dicha institución pueden definir y comunicar sus valores, misión, visión y metas así mismo el uso de estrategias que permitan la implementación de esta guia.

El proceso de administración por valores implica la responsabilidad de todos y cada una de las personas comprometidas al servicio de la institución en donde se desempeñan. Así tambin del cumplimiento de los elementos principales que se establecen de manera concertada (valores, misión y metas) de tal forma que hace que el personal pueda desarrollar un sentido de responsabilidad y de pertenencia y se sienta comprometido con su realización. Pues una institución que trabaje con bases como stas adquiere un compromiso colectivo; ya que en una empresa o institución pública generalmente los objetivos son comunes y se trabaja para un mismo fin y no existe razón alguna para que el personal manifieste indiferencias ante los problemas que puedan presentarse o

se estn dando en la institución donde laboren; al contrario todos deben trabajar unidos para solucionar los obstáculos que puedan surgir.

Es por ello que se consideró proponer la sistematización de una Guía para la aplicación de la Administración por Valores en el Instituto Nacional El Tránsito la cual ha servido de base u orientación al personal docente, administrativo, alumnado y de servicio.

Aunque es probable que existan otras maneras de llevar a cabo la implementación de un sistema de administración por valores; esta guia constituye un modelo más práctico, claro y sencillo y fácil de entender y sabindolo aplicar puede obtenerse el xito y buenos resultados que permitan su efectividad pues en una Administración por Valores el xito no depende únicamente del establecimiento de los elementos que se mencionan anteriormente, sino de la comunicación y la acción permanente y continua de los valores que se establezcan y con los cuales se pueda dar a conocer la institución antes mencionada.

2. OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

- Contribuir al logro de mejores resultados en el desempeño laboral y orientación de la conducta del personal docente, administrativo, alumnado y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito proporcionándoles la

sistematización de una Guía para la Aplicación de la Administración por Valores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Ofrecer al personal docente, administrativo, alumnado y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito un modelo operativo y sencillo que permita desarrollar un Sistema de Administración por Valores.

- Presentar al personal docente, administrativo, alumnado y de servicio del Instituto Nacional El Tránsito lineamientos que conlleven a la definición y comunicación de sus valores, misión, visión, metas, estrategias y tácticas, utilizando para ello el consenso y la participación de todas las personas que forman parte de la institución antes mencionada.

3. ELEMENTOS ESTRATEGICOS DE LA ADMINISTRACION POR VALORES IDENTIFICADOS

Tomando como base la información obtenida a travs de los cuestionarios administrados en la fase de diagnóstico en la investigación de campo, se obtuvo que los elementos necesarios para lograr mejores resultados en el desempeño laboral y que puedan aplicarse de manera adecuada en el Instituto Nacional El Tránsito al apoyarse en un Sistema de Administración por Valores son los siguientes:

4. Elementos o pasos principales:

* Valores concertados

* Misión concertada

* Un conjunto de metas concertadas

* Una visión concertada

Todos estos aspectos forman parte importante dentro del proceso de una administración por valores.

5. CARACTERISTICAS DE LOS PASOS DE UNA ADMINISTRACION POR VALORES

PASOS		CARACTERISTICAS
PASOS DE LA ADMINISTRACION POR VALORES.	VALORES	Cualitativos Concertados A largo plazo Pueden ser redefinidos
	MISION	Cualitativa a largo plazo Concertada de acuerdo con los valores. Puede ser redefinida
	META	Cualitativa. A largo plazo. Concertada. Alcanzables.
	VISION	Cualitativa. Concertada. A largo plazo. Puede ser redefinida.

6. ALGUNAS SUGERENCIAS PARA LA EFECTIVIDAD DE LOS PASOS PARA LA ADMINISTRACION POR VALORES

- Deben estar escritos; esto permite que se tenga un conocimiento claro y directo lo cual facilita su entendimiento y ejecución.

- Deben ser proyectados de manera tal que desarrollen un sentido de pertenencia y responsabilidad en los implicados dentro del proceso.

7. FUNCIONES DEL DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL EL TRANSITO EN EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION POR VALORES

- El papel que desempeña el director dentro del proceso de un Sistema de Administración por Valores en la institución es imprescindible, pues ste es un líder importante en la organización por lo que su función no se limita únicamente a establecer con que valores trabajar, misión, visión o metas; sino que debe estar presente en todo el proceso y actuar como moderador en los debates.

- Formular junto al personal, valores, misión, visión y meta que contribuyan al futuro de la institución; pues ste es un proceso en donde todos los miembros de la institución deben ser partícipes de su realización.

- Involucrarse de manera permanente en todo el proceso, en los debates y promover las acciones requeridas y necesarias para llevar a cabo la misión y

los demás pasos intervinientes en el desarrollo de lo que es una administración por valores.

A continuación se presentan algunas de las fases que deben ser consideradas al implementar el proceso de Administración por Valores.

8. PRESENTACION Y DESCRIPCION DE LAS FASES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS AL IMPLEMENTAR LA ADMINISTRACION POR VALORES

PRESENTACION DE LAS FASES		TIEMPO
FASE I	PROMOCION DEL PROCESO	20 de abril al 24 de mayo
FASE II	DEFINICION DE LOS PASOS (APV)	25 de agosto al 19 de sep.
FASE III	COMUNICACION DE LOS PASOS (APV)	26 de sept.
FASE IV	ALINEACION DEL PERSONAL	27 de sept.
FASE V	EVALUACION DEL PROCESO	del 2 al 28 de octubre.

9. DESCRIPCION DE LAS FASES

9.1 Fase I: Promoción del proceso.

En esta fase es importante llevar a cabo la información sobre el proyecto que se pretende desarrollar en la institución, así mismo dar a conocer los objetivos y propósitos que se persiguen con su aplicación, principalmente a las personas encargadas de velar por el bienestar de la institución es decir, al director y al personal de la misma para contar con su aprobación.

Antes de iniciar la fase de definición de los valores, misión, visión y metas se consideró que se llevara a cabo una reunión con el personal que participó en el proceso para definir los pasos importantes y necesarios para realizar una Administración por Valores e informarles tambin en que consiste dicho proceso, asi mismo cual iba a ser su participación o su aporte a travs del proceso.

Se precisó tambin que el director del Instituto Nacional El Tránsito sostuviera una reunión para informar al C.D.E. sobre dicho proyecto y contar con su aprobación, así tambin se explicó en que consiste y los beneficios que pueden obtenerse mediante su aplicación, tambin el director hizo nfasis en los problemas que en ese momento tenía la institución y en que forma la práctica de esta metodología podría contribuir al logro de mejoras en beneficio de la misma.

9.2 REUNION INTRODUCTORIA

Esta consistió en que el director del Instituto Nacional El Tránsito convocó a una reunión de trabajo para llevar a cabo la definición de los valores, misión, visión y metas.

En esta reunión el director realizó una exposición general sobre el proceso de implementar una guia para llevar a cabo una Administración por valores, así tambin las razones que conllevan a la institución a definir los

valores, misión, visión y metas, en esta reunión fue necesario que estuviera presente el personal docente, administrativo y de servicio de la institución; además se incluyó a los miembros del Consejo Directivo Escolar, pues stos tambin forman parte importante dentro de la organización.

10. PRESENTACION DE LA FASE II

A continuación se describen las actividades que fueron realizadas durante la aplicación de los talleres que se llevaron a cabo con la participación de los estudiantes del Instituto Nacional El Tránsito, los cuales fueron tomados según la muestra calculada a travs de la formula correspondiente.

Dicho taller ha sido impartido con el objetivo de que cada grupo de estudiantes seleccione 3 ó 4 valores que ellos consideren importantes, para lo cual se les brindó una lista de valores. Despus de haber seleccionado los valores de la lista presentada (ver anexo No.1); se procedió a la definición de los pasos del proceso.

Nota: A continuación se les presenta una lista de la cual debe hacer uso para seleccionar los valores que considere de importancia para su aplicación.

AGENDA

10.1 Primera reunión de trabajo con los alumnos.

Definición de valores, misión, visión.

HORA	ASPECTOS A DESARROLLAR	RESPONSABLE
8:00-8:10 am	1- Saludo y presentación	Direct. y fac.
8:10-8:30 am	2- Explicación de lo que es administración por valores, misión y visión.	Facilitadoras
8:30-9:00 am	3- Formación de equipos de trabajo	Facilitadoras
9:00-9:30 am	4- Receso	
9:30-11:30 am	5- Taller de trabajo: selección de valores 5.1.Selección de cuatro valores por los equipos de trabajo. 5.2.Elaboración de una pequeña definición de cada valor elegido por los equipos. 5.3.Elección de los valores comunes entre los equipos de trabajo.	Facilitadoras
11:30-11:45 am	6- Comentarios	
11:45-12:00 m	7- Clausura	

El taller se realizó en un día con jornada única de 8:00 am a 12:00 m. del día 19 de septiembre del 2000 por condiciones de tiempos de los alumnos. Estableciendose en este taller la importancia de la administración por

valores y selección de los mismos.

1- Iniciando con un saludo por parte del director del Instituto Nacional El Tránsito, agradeciendo la participación y buena voluntad de colaborar para el buen desarrollo del taller, los beneficios y propósitos así como la expectativa de los resultados que se obtendrán en el trabajo.

2- Saludo y presentación de las facilitadoras.

Exposición de lo que es la administración por valores, misión, visión y metas así como los propósitos, caracteristicas positivas y beneficios.

3- Formación de equipos de trabajo, los que se constituyeron de la siguiente manera:

Quedaron establecidos 9 equipos de trabajo formados por 6 alumnos un equipo de 7 alumnos, integrados por estudiantes de las diferentes especialidades del bachillerato así como por los diferentes años y secciones del Instituto Nacional El Tránsito, formándose así por vía democrática en cada equipo de trabajo un coordinador que a su vez sería un relator de opiniones y resultados de su equipo de trabajo.

11. TALLER DE TRABAJO: SELECCION DE VALORES

En este segmento se le proporcionó a los participantes el material requerido que consistió en una lista de valores, así como hojas de papel bond, así tambin se les hizo ver lo importante que es una visión,

misión y metas en la institución educativa.

- Al iniciar el trabajo del taller las facilitadoras explicaron de que forma iban a elegir los valores de la lista. Seguidamente se procedió al trabajo de selección de valores el cual se detalla a continuación.

Formados los equipos se eligieron cuatro valores por cada equipo de trabajo; en donde stos elaboraron una pequeña definición por cada valor seleccionado en la lista de los mismos.

Luego los coordinadores de cada equipo se reunieron para elegir los valores comunes los cuales se escribieron en la pizarra, quedando finalmente tres valores que ellos consideraron de vital importancia para la institución; los cuales se mencionan a continuación:

- **Comunicación honesta y abierta.**
- **Solidaridad.**
- **Responsabilidad.**

AGENDA

12. Segunda reunión de trabajo con el personal docente, alumnado, administrativo y de servicio.

HORA	PUNTOS A DESARROLLAR	RESPONSABLE
8:00-8:10 am	1- Saludo y comentarios	Director y facilitadoras
8:10-8:30 am	2- Explicación de lo que es la administración por valores,misión,visión y metas.	Facilitadoras
8:30-9:00 am	3- Integración del plan en grupos de trabajo.	Facilitadoras
9:00-9:30 am	4- Receso	
9:30-10:30 am	5- Establecimiento de la misión y visión	Facilitadoras
10:30-12:00 m	6- Taller de trabajo establecimiento de metas 6.1.Orientación sobre los pasos a seguir y formación de equipos de trabajo. 6.2. Definición y establecimiento de metas.	Facilitadoras
12:00-1:00 pm	7- Receso	
1:00-2:00 pm	8- Opiniones del pleno sobre los talleres y sus resultados.	
2:00-2:20 pm	9- Clausura	Director

Segundo taller de trabajo realizado de 8:00 am a 2:00 pm. del día 26 de septiembre del año 2000, con la participación del personal docente, administrativo, alumnado y de servicio.

1- Se inició con un saludo por parte del director de El Instituto Nacional El Tránsito y las facilitadoras; así como comentarios de los puntos a tratar.

2- Seguidamente las facilitadoras explicaron lo que es la administración por valores, misión, visión y metas, para tener un conocimiento del tema y hacer un recordatorio al alumnado.

3- El paso siguiente fue la integración de grupos de trabajo entre todo el pleno.

4- Acto seguido se pasó a receso.

5- Seguidamente el personal docente, administrativo y de servicio establecieron los valores igual que en el primer taller lo hicieron los alumnos posteriormente todos en conjunto establecieron la misión y visión de la institución en base a valores acordados los que se mencionan seguidamente:

- Valores establecidos por el pleno en la segunda reunión de trabajo:

* Comunicación abierta y honesta
* Calidad
* Responsabilidad

13- Definición de la Misión:

Somos una institución pública que ofrece servicios

de educación media a la comunidad con responsabilidad, contribuyendo con la sociedad transiteña, brindando calidad educativa y solidaria.

14- Definición de visión:

Ser una institución lider en servicios educativos, ofreciendo mejor tecnologia de calidad, con una comunicación abierta y honesta, manteniendo la satisfacción de la comunidad, asi como la participación responsable y calificada de nuestro personal.

6- Luego se pasó al taller donde se trabajó en el establecimiento de metas, mientras las facilitadoras brindaron las indicaciones previas sobre los pasos a seguir.

- Se formaron grupos de trabajo de 8 equipos de 9 personas y uno de ellos se conformó por 10 personas. Se les pidió que formularan una meta a corto plazo por cada equipo. De esas metas formuladas se llevó a consenso y se establecieron 3 que a juicio del pleno son las adecuadas para que la institución educativa las implemente.

Quedando establecidas de la siguiente manera:

15. Meta # 1 Calidad Educativa.

Garantizar la satisfacción de los alumnos mediante el mejoramiento constante de los procesos de enseñanza y planes de estudios empleando la tecnología adecuada.

ESTRATEGIAS:

1.1 Fortalecer el proceso de enseñanza mediante la constante actualización del personal docente en áreas

especificas de su especialidad.

1.2 Implementar la tecnología adecuada con los alumnos en el momento de impartir las clases.

1.3 Establecer un programa interno de actualización acadmica.

TACTICAS:

1.1 Aprovechar las capacidades brindadas por el Ministerio de Educación y FEPADE para mejorar y fortalecer el acervo de conocimientos de los docentes.

1.2 formar un selecto equipo de personal docente que en frecuentes reuniones exprese sus descubrimientos obtenidos mediante su iniciativa investigativa.

1.3 Hacer uso frecuente de los recursos tecnológicos con que cuenta la institución para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

Meta # 2 Responsabilidad en el educando.

Incrementar en el alumno la capacidad investigativa, a fin de desarrollar en l un inters que contribuya a una actitud responsable en la realización de sus actividades escolares.

ESTRATEGIAS:

2.1 Fomentar y practicar con los alumnos los valores de la responsabilidad, puntualidad y honestidad.

2.2 Incrementar en el alumno el trabajo investigativo que le permita desarrollar su capacidad analítica.

2.3 Impulsar al alumno a realizar trabajos

relevantes sustentados en hechos reales y cientificamente comprobados.

TACTICAS:

2.1 Despertar la conciencia del aprendizaje constante, haciendo nfasis en la práctica de valores, reflejándose estos en el trato diario mediante la responsabilidad, puntualidad en la entrega de trabajos ex aula y honestidad en todo su desempeño acadmico.

2.2 Mediante la selección de temas actuales y llamativos que generan el inters de los alumnos por descubrir causas, efectos y soluciones a los problemas.

2.3 Involucrar al alumno en los problema sociales en boga, haciendo hincapi en los mtodos más confiables de como se llevan a cabo las investigaciones sociales y cientificas.

Meta # 3 Nuestra Gente.

Fomentar en nuestro personal la comunicación clara y honesta para con los compañeros de trabajo, padres de familia y alumnos mediante el respeto y práctica de valores.

ESTRATEGIAS

3.1 Fomentar la participación del personal docente administrativo y de servicio en trabajos de equipo.

3.2 Crear un ambiente de trabajo evitando la desmotivación e insatisfacción.

3.3 Fomentar la participación de padres de familia y alumnos en los problemas y búsqueda de soluciones a los

obstáculos que se enfrente la institución.

TACTICAS:

3.1 Crear circulos de trabajo que involucre a todo el personal en busca de las mejoras tanto acadmicas de atención a la comunidad, e infraestructura de la institución.

3.2 Poner en práctica una comunicación clara, participativa y democrática que elimine el rumor creando así un clima agradable de familiaridad entre el personal.

3.3 Ejecutar un plan de trabajo que asegure y fomente el involucramiento de la comunidad, alumnos y padres de familia a fin de buscar la calidad educativa por medio de la información y participación de todos los involucrados en el proceso.

16. FASE # 3 COMUNICACION DE LOS PASOS (APV)

Esta fase se llevó a cabo en el Instituto Nacional de El Tránsito luego de haber elegido y definido los pasos correspondientes para la aplicación de una administración por valores pues se desarrollan actividades en las cuales participaron en forma dinámica el alumnado (una muestra representativas), el personal docente, el personal administrativo y de servicio; fue mediante los talleres efectuados que cada una de las áreas de trabajo del centro educativo (área docente, área administrativa y de servicio, así como estudiantes) tuvo la oportunidad de elegir y definir en primer lugar los valores que ellos deseaban aplicar en sus funciones para

con la institución.

Luego en base al primer paso; es decir a la elección y definición de los valores consensuados, se procedió a la definición y elección de la misión institucional, teniendo en cuenta que para llegar a su establecimiento fue importante entablar un vínculo; es decir una relación de los valores acordados en los talleres efectuados para definir de esta manera lo que es la misión institucional; pues no puede concretarse dicho paso o elemento de la administración por valores si se está en discordancia con la teoría o práctica axiológica.

Siempre teniendo en cuenta la adhesión que debe existir entre los valores extraidos de la metodología ejecutada con la participación de los elementos que conforman las áreas de trabajo en el centro educativo; se llegó a la definición de la visión institucional; la cual se fundo como ya se dijo en base a los valores que fueron elegidos por los mismos participantes.

Despus de haber desarrollado el paso anterior se llegó a exponer la meta institucional lo cual se hizo en base a la misma forma en que se fueron precisando los pasos anteriores es decir según la conexión de los valores exteriorizados por los participantes en los talleres impulsados por el grupo investigador y así sucesivamente de igual forma se procedió a la determinación de las estrategias institucionales.

17. FASE #4 ALINEACION:

Despus de haber presentado los pasos correspondientes a la fase 3 del proceso metodológico ejecutado en El Instituto Nacional de El Tránsito, se procedió a la realización de la 4ª fase que es la fase de alineación.

Esta fase consistió principalmente en una reunión por el director de la institución en la cual se trataron aspectos importantes como lo es la puesta en práctica de los valores acordados durante los talleres realizados pues de ahí se deriva el buen resultado de los siguientes es decir de la misión, visión, metas y estrategias que la organización educativa tenga en su programa; ya que las prácticas diarias del personal deben darse o reflejarse de acuerdo a esos valores. Pues todos deben estar consientes que si actúan de manera contraria esto afectará a la empresa educativa; por lo tanto deben basar su conduca respetando cada uno su labor o función de trabajo que le corresponda desempeñar. En este sentido van a guiar sus prácticas diarias mediante los valores institucionales adquiriendo así una responsabilidad que les permita actuar en función de stos.

18. FASE # 5 EVALUACION DEL PROCESO:

Por último se tiene la 5ª fase del proceso. Esta se dio a partir de la evaluación de dicha metodología; ya que durante y despus del proceso fue posible la observación directa por el grupo investigador, así mismo

el director de la institucion ha manifestado que han habido cambios positivos dentro de la organización tal como se mencionó antes el grupo investigador ha podido verificar de manera directa el comportamiento presentado despus de realizado los talleres es bastante significativo pues la aplicación del sistema de administración por valores tuvo un impacto positivo para la institución y esto se demuestra tanto a travs de los resultados que han brindado las encuestas suministradas antes y despus de haber efectuado los talleres en donde participaron los estudiantes, el personal docente, administrativo y de servicio; así como tambin mediante la observación de la práctica de valores como la responsabilidad, la solidaridad y el trabajo en equipo que se está manifestando en el personal y estudiantes del Instituto Nacional de El Tránsito.

18.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

19. CONCLUSIONES.

Despus de haber aplicado y realizado los talleres correspondientes al proceso de la administración por valores se tiene lo siguiente:

- La ejecución de dicho aspecto ha permitido constatar que sta constituye una herramienta estratgica para llevar a cabo el buen funcionamiento de una administración educativa fundamentada en valores.

- Así mismo con el desarrollo de proyectos como ste, es decir sobre Administración por valores, se está fomentando la participación y práctica de valores por parte del personal y de los estudiantes.

20. RECOMENDACIONES.

Es importante que dentro de la institución se siga aplicando el modelo sobre administración por valores, esta constituye una base para lograr con xito el buen funcionamiento de la empresa educativa tanto a nivel social como laboral.

- Así mismo es recomendable que la institución implemente talleres similares que les permita interactuar y brindar apoyo a las demás instituciones y servir de fuente de comunicación para que de esta manera otros centros educativos puedan adaptarlo a su propio campo.

REFERENCIAS

- Aportes de los Agentes Educativos para la práctica de los valores (MINED, FEPADE, USAID) facilitador Miguel Angel Valenciano, El Salvador, noviembre 1998.

- Blanchard Ken et al "Administración por Valores". Como lograr el xito organizacional mediante el compromiso con una misión y unos valores compartidos, Editorial Norma S.A. Colombia Bogotá 1995.

- Bolivar Antonio, La Evaluación de los Valores y Actitudes Editorial Grupo Anaya S.A 1995.

- Cardona Sánchez Arturo. Formación de Valores Teoria Reflexión y Respuestas.1ªEdición, mayo 2000 Impresora Carbayon S.A. de C.V. Calzada de la Vija 590 D.F.

- Calderón Javier Lic. (entrevista realizada el 24 de octubre del año 2000.

- Campos Victoria Los Valores de la Educación primera edición 1994.

- Anónimo Introducción a los Problemaa de la Etica.

- Diccionario de Administración y Ciencias Afines Noriega Editores.

- Mayorare Carlos (doctorado en filosofía) El Diario de Hoy 21 de octubre San Salvador Año 2000 Nº 22249.

- Melgar Brizuela Jos Dr. Psicología de la Adolescencia, Primer Año de Bachillerato, Editorial Oxelotlan San Salvador marzo 1996.

-Ministerio de Cultura: Primer Seminario Nacional de Educación Moral San Salvador 1958.

- Ministerio de Educacion. Reforma Educativa en Marcha Documento # 2 Consulta 95 San Salvador 22 de junio 1995. Impresión y Confección Tipografía Láser S.A de C.V.

- Mora E. Guillermo, Valores Humanos y Actitudes Positivas Nov. 1997 Impreso por Impreandes Presencia S.A.

- Anónimo. Naturaleza Humana y Ser Social.

BIBLIOGRAFIA

- Bonilla Gildaberto Como Hacer una Tesis de Graduación con Tcnicas Estadísticas, 3ª Edición UCA Editores, Universidad Centroamericana Jos Simeón Cañas San Salvador El Salvador 1998.

- Mejia Campos Ana Cristina et al. Diseño de una Guía Metodológica de un Sistema de Administración por Valores Orientado a Mejorar la Calidad del Servicio en el Personal Mdico del Hospital San Pedro de Usulután 1999 - 2000.

- Rojas Soriano Raùl. Guía para Realizar Investigaciones Sociales 3ª Edición Plaza y Valds Editores S.A. de S.V. 1998.

- W.L. Hill Charles et al. Administración Estratgica un Enfoque Integrado 3ª Edición 1991.

- Anónimo Valores Actitudes y Satisfacción en el Trabajo.

- Universidad Capitán General Gerardo Barrios Asignación de Puestos Planeación Estratgica agosto de 1999 San Miguel.

- Anónimo Diccionario Enciclopdico Grupo Editorial Ocano S.A. 08017 Barcelona España Edición 2000.

- Anónimo Diccionario Ocano de Sinónimos y Antónimos 08017 Grupo Editorial Ocano S.A. Edición 2000.

ANEXOS

- Administración
- Afecto (Amor y Cuidado)
- Alegria
- Ambientalismo
- Amistad
- Amistades
- Amor
- Apoyo
- Apoyo Comunal
- Aprendizaje
- Armonia Interna
- Artes
- Autodominio
- Avance y Promoción
- Aventura
- Ayudar a la Sociedad
- Ayudar a otra gente
- Calidad
- Calidad de lo que formo parte
- Cambio y Variedad
- Claridad
- Colaboración
- Competencia
- Compromiso
- Comunicación Abierta y Honesta
- Comunidad
- Confiabilidad
- Confianza
- Conocimiento
- Consciencia Ecológica
- Control
- Cooperación
- Creatividad
- Crecimiento
- Financiero
- Decisivo
- Democracia
- Desarrollo Personal
- Dinero
- Efectividad
- Eficiencia
- Emoción
- Equidad
- Espiritualidad
- Estabilidad
- Estado Intelectual
- Estar alrededor de Gente
- Excelencia
- Éxito
- Fama
- Felicidad
- Flexibilidad
- Fortaleza
- Honestidad
- Honor
- Honradez'
- Humor
- Imagen Institucional
- Independencia
- Influencia
- Influir a otros
- Iniciativa
- Innovación
- Inocencia
- Integridad
- Inteligencia
- Involucramiento
- Justicia
- Lealtad
- Libertad
- Liderazgo
- Localidad/ Ubicación
- Mérito
- Naturaleza
- Obediencia
- Orden
- Orden (Tranquilidad)
- Pais
- Paz
- Pericia
- Perseverancia
- Perspectiva
- Placer
- Poder
- Poder y Autoridad
- Posición en el Mercado (posición social)
- Práctica Etica
- Presión
- Prestigio
- Privacidad
- Problemas Desafiantes
- Prosperidad
- Pureza
- Realización, Alcance
- Reconocimiento
- Reconocimiento (respeto de otros)
- Recursos
- Relaciones
- Relaciones de Calidad
- Relaciones Estrechas
- Religión
- Rentabilidad
- Reputación/Fama
- Resolución
- Respeto
- Responsabilidad
- Reto Fisico
- Riqueza
- Sabiduria
- Seguridad
- Seguridad
- Seguridad Económica
- Sensibilidad
- Ser Competente
- Serenidad
- Servicio
- Servicio Público
- Sinceridad
- Sofisticación
- Solidaridad
- Supervisar a otros
- Tener una Familia
- Tiempo Libre
- Trabajar a ritmo rápido
- Trabajar bajo presión
- Trabajar con otros
- Trabajar Duro
- Trabajar Solo
- Trabajo Significativo
- Tranquilidad de trabajo
- Valentia
- Verdad

FIGURA 1

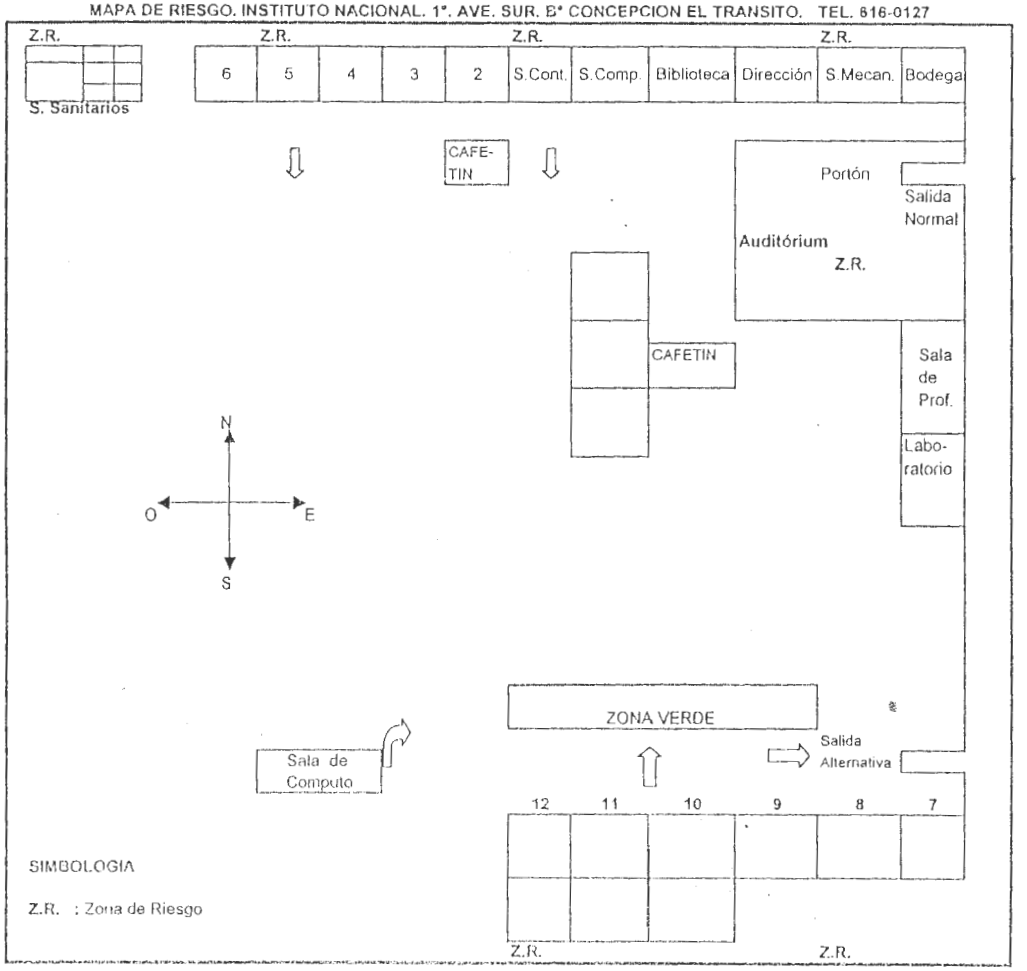
LISTA DE LOS VALORES PRESENTADOS A LOS ESTUDIANTES, PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DEL INSTITUTO NACIONAL EL TRANSITO

FIGURA 2

1. Valores materiales y de uso:	Libertad de expresión
La riqueza	La convivencia democrática
El respeto de las cosas	La tolerancia
Rentabilizar: austeridad frente a consumo y derroche	La comprensión
2. Valores biológicos:	Colaboración y participación
La vida: ecología	El amor y la amistad
El cuerpo: su desarrollo	La familia: fidelidad
La salud: cuidado y prevención	La servicialidad
3. Valores de personalización:	*6. Valores político-económicos:*
La identidad personal	El trabajo: productividad
La realización personal	Participación política
El autoconcepto positivo	Identificación política
La autonomía personal	*7. Valores éticos:*
Confianza en sí mismo	La bondad: benevolencia
La responsabilidad	La verdad: sinceridad
La aceptación de sí mismo	La justicia: bien común
La fortaleza	La igualdad
La alegría existencial	La solidaridad: compartir
4. Valores intelectuales:	La paz: la concordia
La cultura: conocimientos, creencias y tradiciones	*8. Los valores estéticos:*
Capacidad de comprensión	La belleza
Comprensión y expresión	La creatividad
Sentido crítico	La expresividad personal
Desarrollo de habilidades intelectuales	*9. Valores trascendentes:*
Hábitos y técnicas de trabajo individual	Creencias religiosas
5. Valores de socialización:	Sentido religioso de la vida
La dignidad de la persona	Esperanzas: cosmovisiones salvadoras
El diálogo y la comunicación	

FIGURA 3

MAPA DE RIESGO. INSTITUTO NACIONAL. 1°. AVE. SUR. B° CONCEPCION EL TRANSITO. TEL. 616-0127

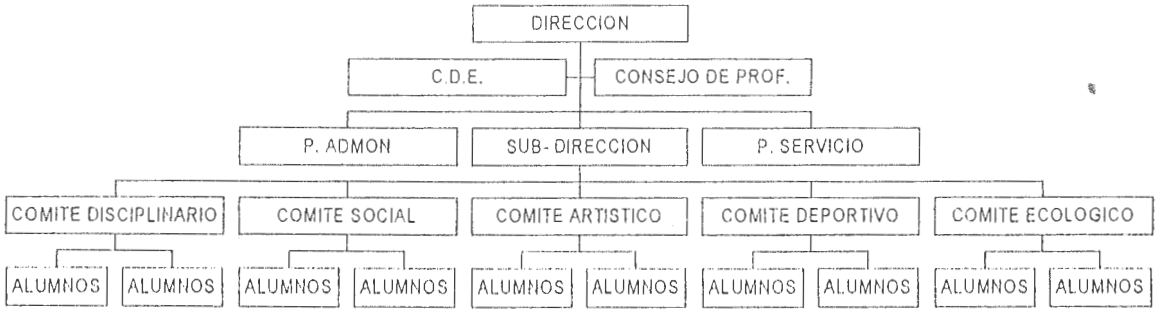


Q U E B R A D A

C A L L E

FIGURA 4

ORGANIGRAMA DEL INSTITUTO
NACIONAL EL TRANSITO



Nota: Tanto el C.D.E., como el Consejo de profesores coadyuvan en la consecución de una mejor calidad de la educación.

El C.D.E., en la adminitración de los recursos Humanos, materiales y financieros.

El Consejo de Profesores en la implementación de metodologias y técnicas pedagógicas que permitan realizar un proceso educativo participativo.

UNIVERSIDAD CAPITAN GENERAL GERARDO BARRIOS

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

EL PRESENTE CUESTIONARIO (Nº 1) ESTA DIRIGIDO A LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO NACIONAL EL TRANSITO.

OBJETIVO:

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información que permita formular el sistema de una guía para la aplicación de la Administración por valores, la cual estará a la disponibilidad del personal docente, administrativo y de servicio así mismo de los estudiantes del Instituto Nacional El Tránsito.

INDICACIONES:

A continuación se presenta una serie de preguntas que han sido estructuradas en forma cerrada a las que deberá responder SI o NO según considere necesario (marque con una X en la casilla correspondiente.

DE ANTEMANO LE MANIFESTAMOS

NUESTROS AGRADECIMIENTOS.

EQUIPO INVESTIGADOR.

1- ¿ Considera que es importante para ustedes el desarrollo de talleres que les permita participar en las actividades de la institución.?

SI_____ NO_____

2- ¿ Considera que existe la necesidad de establecer un sistema de Administración por Valores en el que ustedes puedan participar organizadamente para elegir la misión y los valores institucionales.?

SI_____ NO_____

3- ¿ Tiene usted conocimiento de la visión y la misión de la institución.?

SI_____ NO_____

4- ¿ Conoce los elementos que contempla la misión, visión y valores de la institución.?

SI_____ NO_____

5- ¿ Está usted satisfecho de la administración que dirige a la institución actualmente.?

SI_____ NO_____

6- ¿ Entiende usted que es una Administracion basada en valores.?

SI_____ NO_____

7- ¿ Considera necesario la implementacion de una guia para la aplicación de la Administracion por Valores.?

SI_____ NO_____

8- ¿ Considera que se mejoraria el trabajo administrativo si se aplica una guia para la administración por valores.?

SI_____ NO_____

9- ¿ Se sentirian satisfechos si la institución aplica una guia para la Administración por Valores.?

SI_____ NO_____

10- ¿ Participan junto con el personal docente y administrativo en actividades para fomentar valores.?

SI_____ NO_____

11- ¿ Es de su conocimiento las metas establecidas por la institución a lograr en un corto plazo.?

SI_____ NO_____

12- ¿ Se encuentra satisfecho con los valores que practican sus docentes dentro de la institución.?

SI_____ NO_____

UNIVERSIDAD CAPITAN GENERAL GERARDO BARRIOS

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

EL PRESENTE CUESTIONARIO (Nº 1) ESTA DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO NACIONAL EL TRANSITO.

OBJETIVO:

Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información que permita formular el sistema de una guía para la aplicación de la Administración por valores la cual estará a la disponibilidad del personal docente, Administrativo y de servicio, asi mismo de los estudiantes del Instituto Nacional El Tránsito.

INDICACIONES:

A continuación se presenta una serie de preguntas que han sido estructuradas en forma cerrada a las que deberá responder SI o NO según considere conveniente (marque con una X en la casilla correspondiente).

DE ANTEMANO LE MANIFESTAMOS

NUESTROS AGRADECIMIENTOS.

EQUIPO INVESTIGADOR

1- ¿ Conoce la misión institucional como miembro activo del Instituto Nacional El Tránsito.?

SI_____ NO_____

2- ¿ Conoce la visión de la institución.?

SI_____ NO_____

3- ¿ Considera usted necesario que la institución educativa establezca una misión que permita definir y proyectar hacia donde se encaminan sus logros y propósitos.?

SI_____ NO_____

4- ¿ Considera usted elemental que el personal docente, administrativo y de servicio como también los estudiantes de la institución tengan parte activa en el establecimiento de lo que es la misión institucional para que de esta manera adquiera un compromiso de responsabilidad para su cumplimiento.?

SI_____ NO_____

5- ¿ Considera usted importante el diseño de una visión para obtener un conocimiento claro y especifico de los planes para el futuro.?

SI_____ NO_____

6- ¿ Considera que es importante que en toda administración se de el establecimiento de una misión y una visión en la que se plantee o se proyecte sus ideales como organización.?

SI_____ NO_____

7- ¿ Considera usted que es importante que todos los miembros de la institución sean los que establezcan las metas que se desean lograr en la institución.?

SI_____ NO_____

8- ¿ Considera usted que el conocimiento de las metas por todos los miembros de la institución facilitará su cumplimiento ya sea a corto o largo plazo.?

SI_____ NO_____

9- ¿ Cree usted que la elaboracion de estrategias permitirá que se ejecuten con mayor éxito los pasos elementales para una administración por valores.?

SI_____ NO_____

10- ¿ Considera que el uso de las estrategias forma parte importante para llevar a cabo la aplicación de un sistema de Administración orientada en valores.?

SI_____ NO_____

UNIVERSIDAD CAPITAN GENERAL GERARDO BARRIOS

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

EL PRESENTE CUESTIONARIO (Nº 1) ESTA DIRIGIDO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DEL INSTITUTO NACIONAL EL TRANSITO.

OBJETIVO:

Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información que permita formular el sistema de una guía para la aplicación de la Administración por Valores, la cual estará a la disponibilidad del personal Docente, Administrativo, y de Servicio así como de los estudiantes del Instituto Nacional El Tránsito.

INDICACIONES:

A continuación se presenta una serie de preguntes que han sido estructuradas en forma cerrada a las que deberá responder SI o NO según considere conveniente, (marque con una X en la casilla correspondiente).

DE ANTEMANO LE MANIFESTAMOS

NUESTROS AGRADECIMIENTOS.

EQUIPO INVESTIGADOR.

1- ¿ Conoce la misión de la institución.?

SI_____ NO_____

2- ¿ Conoce la visión a largo plazo u objetivo.?

SI_____ NO_____

3- ¿ Considera que es importante que en toda administración se de el establecimiento de una misión en la que se plantee o se proyecten sus ideales como organización.?

SI_____ NO_____

4- ¿ Cree usted que para obtener buenos resultados en el proceso administrativo es importante implementar un sistema de administración orientada en valores.?

SI_____ NO_____

5- ¿ Considera usted elemental que en la administración del Instituto se haga uso de una guia basada en valores para establecer las metas de la institución.?

SI_____ NO_____

6- ¿ Cree usted que es necesario que en la direccion se de la aplicación de un sistema de administración basada en valores.?

SI_____ NO_____

7- ¿ Considera usted que al implementar este nuevo sistema dentro de la administración de la institución la conducta de todo el personal se reflejaria en base a ello.?

SI_____ NO_____

8- ¿ Cree usted que si en la administración del Instituto se, implementara un sistema metodológico que guie a todo el personal se obtendria asi el éxito deseado en todos sus proyectos.?

SI_____ NO_____

9- ¿ Cree usted que la implementación de un sistema basada en la Administración por Valores desarrollaria una conciencia de responsabilidad en todo el personal de la institución.?

SI_____ NO_____

10- ¿ Considera que al implementar la Administración por Valores siempre seria necesario que el director evaluara y controlara la asistencia del personal en El Instituto Nacional de El Tránsito.?

SI_____ NO_____

UNIVERSIDAD CAPITAN GENERAL GERARDO BARRIOS

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

EL PRESENTE CUESTIONARIO (2) ESTA DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO NACIONAL EL TRANSITO.

OBJETIVO:

Este cuestionario tiene como objetivo comparar los resultados obtenidos antes y después de haber realizado los talleres correspondientes al aplicarse un sistema de Administración por Valores en El Instituto Nacional El Tránsito, en el que participaron el personal docente, administrativo y de servicio así como una muestra representativa de estudiantes de dicha institución.

INDICACIONES:

A continuación se presenta una serie de preguntas estructurada de forma cerrada a las que deberá responder SI o NO marcando con una X en la casilla correspondiente.

DE ANTEMANO LE MANIFESTAMOS

NUESTROS AGRADECIMIENTOS.

EQUIPO INVESTIGADOR.

1- ¿ Conoce la misión como miembro activo del Instituto Nacional El Tránsito.?

SI_____ NO_____

2- ¿ Conoce la visión de la institución.?

SI_____ NO_____

3- ¿ Considera usted necesario que la institución educativa establezca una misiónque permita definir y proyectar hacia donde se encaminan sus logros y propósitos.?

SI_____ NO_____

4- ¿ Después de haber participado en los talleres considera usted elemental que el personal de la institución así como los estudiantes tenga parte activa en el establecimiento de lo que es la misión institucional para que de esta manera adquiera un compromiso de responsabilidad para su cumplimiento.?

SI_____ NO_____

5- ¿ Considera importante el diseño de una visión para tener un conocimiento claro y especifico para los planes del futuro.?

SI_____ NO_____

6- ¿ Considera que es importante que en toda administración se de el establecimiento de una misión y visión en la que se plantee o se proyecten sus ideales como organización ?.

SI_____ NO_____

7- ¿ Considera usted importante que todos los miembros de la institución sean los que establezcan las metas que se desean lograr en la institución ?.

SI_____ NO_____

8- ¿ Considera usted que el conocimiento de las metas por todos los miembros de la institución facilita su cumplimiento ya sea a corto o largo plazo.?

SI_____ NO_____

9- ¿ Cree usted que la elaboración de estrategias permitan que se ejecuten con mayor éxito los pasos elementales para una Administración por Valores.?

SI_____ NO_____

10- ¿ Considera que el uso de las estrategias forma parte importante para llevar a cabo la aplicación de un sistema de administracion orientada en valores.?

SI_____ NO_____

UNIVERSIDAD CAPITAN GENERAL GERARDO BARRIOS

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

EL PRESENTE CUESTIONARIO (2) ESTA DIRIGIDO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DEL INSTITUTO NACIONAL EL TRANSITO.

OBJETIVO:

Este cuestionario tiene como objetivo comparar los resultados obtenidos antes y después de haber realizado los talleres correspondientes al aplicarse un sistema de Administración por Valores en El Instituto Nacional El Tránsito en el que participaron el personal docente, administrativo y de servicio, así como una muestra representativa de estudiantes de dicha institución.

INDICACIONES:

A continuación se presenta una serie de preguntas, estructuradas de forma cerrada a las que deberá responder SI o NO marcando con una X la casilla correspondiente.

DE ANTEMANO LE MANIFESTAMOS

NUESTROS AGRADECIMIENTOS.

EQUIPO INVESTIGADOR.

1- ¿ Conoce la misión de la institución.?

SI_____ NO_____

2- ¿ Conoce la visión de la institución a largo plazo u objetivos.?

SI_____ NO_____

3- ¿ Considera que es importante que en toda administraciónse de el establecimiento de una misión y una visión en la que se plantee o se proyecte sus ideales como organización ?.

SI_____ NO_____

4- ¿ Cree usted que para obtener buenos resultados en el proceso administrativo es importante implementar un sistema administrativo basado en valores ?.

SI_____ NO_____

5- ¿ Considera usted elemental que en la administración de El Instituto Nacional El Tránsito se haga uso de un sistema de una guía basada en valores para establecer las metas de la institución.?

SI_____ NO_____

6- ¿ Considera que es necesario que en la dirección se continue con la aplicación de un sistema administratvo basado en valores ?.

SI_____ NO_____

7- ¿ Considera usted que al seguir implementando este nuevo sistema dentro de la administración de la institución la conducta de todo el personal se reflejaría en base a ello?.

SI_____ NO_____

8- ¿ Cree usted que si en la administración del Instituto se sigue implementando un sistema metodológico que guíe a todo el personal se obtendrá el éxito deseado en todos sus proyectos.?

SI_____ NO_____

9- ¿ Cree usted que la implementación de un sisteme basado en la Administración por Valores ha contribuido a desarrollar una conciencia de responsabilidad en todo el personal de la institución.?

SI_____ NO_____

10- ¿ Cree usted que implementando la Administración por Valores no es necesario que el director controle y evalué la asistencia del personal en El Instituto Nacional El Tránsito.?

SI_____ NO_____

UNIVERSIDAD CAPITAN GENERAL GERARDO BARRIOS

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.

EL PRESENTE CUESTIONARIO (2) ESTA DIRIGIDO A LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO NACIONAL EL TRANSITO.

OBJETIVO:

Este cuestionario tiene como objetivo comparar los resultados obtenidos antes y después de haber realizado los talleres correspondientes al aplicar un sistema de Administración por Valores en El Instituto Nacional El Tránsito, en el que participan el personal docente, administrativo y de servicio, así como una muestra representativa de estudiantes de dicha institución.

INDICACIONES:

A continuación se presenta una serie de preguntas estructuradas de forma cerrada a las que deberá responder SI o NO marcando con una X en la casilla correspondiente.

DE ANTEMANO LE MANIFESTAMOS

NUESTROS AGRADECIMIENTOS.

EQUIPO INVESTIGADOR.

1- ¿ Participa activamente en la aplicación de los talleres para conocer las proyecciones de la institución.?

SI_____ NO_____

2- ¿ Considera que existe la necesidad de seguir ejecutando talleres sobre Administración por Valores en el que ustedes como estudiantes puedan seguir participando organizadamente para la elección de misión y valores institucionales.?

SI_____ NO_____

3- ¿ Conoce usted la visión y la misión de la institución.?

SI_____ NO_____

4- ¿ Conoce los elementos que contempla la misión, visión y valores de la institución.?

SI_____ NO_____

5- ¿ Esta usted satisfecho o satisfecha de la administración que dirige a la institución actualmente.?

SI_____ NO_____

6- ¿ Entiende usted que es una administración basada en valores.?

SI_____ NO_____

7- ¿ Considera necesario la implementación permanente de una guía para la aplicación de la Administración por Valores en la institución.?

SI_____ NO_____

8- ¿ Considera que se ha mejorado el trabajo administrativo al aplicarse una guía para la administración por valores.?

SI_____ NO_____

9- ¿ Se ha sentido satisfecho con la aplicación de lo que es una guía para la Administración por Valores.?

SI_____ NO_____

10- ¿ Ultimamente participan junto con el personal administrativo y docente en actividades para fomentar valores.?

SI_____ NO_____

11- ¿ Es de su conocimiento las metas establecidas por la institución a lograr en un corto plazo para aplicar valores.?

SI_____ NO_____

12- ¿ Se encuentra satisfecho con los valores que practican sus docentes dentro de la institución.?

SI_____ NO_____