



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

TEMA: "GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES

EN LA ADMINISTRACIÓN DEL

CENTRO EDUCATIVO GENERAL MARCO AURELIO SUBIA MARTINEZ

DURANTE

EL AÑO LECTIVO 2 010 – 2 011"

Tesis de Grado previa a la obtención del Título de

Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo.

ESTUDIANTE:

LIC. AYDE MARITZA LEGÑA CASANOVA

DIRECTORA

MGS. ALICIA COSTA

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

CERTIFICACION

Loja, 21 de abril del 2011

Mgs. ALICIA COSTA

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

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

.....

Mgs. ALICIA COSTA

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

CESIÓN DE DERECHOS

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

Loja, marzo 12 del 2011

AUTORÍA

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

f.....

Lic. Ayde Maritza Legña Casanova

CI. 171348854

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres Carmen y Gilberto, ya que con su ejemplo y responsabilidad han inculcado en mí los deseos de superación permanente.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida, a mi familia, especialmente a mis padres por su apoyo, a FE Y ALEGRIA, por su apoyo económico que nos impulsa hacer cada día mejor, a mis maestros quienes me guiaron y me brindaron sus conocimientos y saberes.

CERTIFICADO INSTITUCIONAL



CENTRO EDUCATIVO DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL MIXTO "GRAL. MARCO A. SUBÍA MARTÍNEZ"

Acuerdo Ministerial N° 012

Autopista Gral. Rumiñahui Puente N° 7 entre Juan de Dios Morales 559 y Manuela Cañizares
CONOCOTO ECUADOR

Conocoto, 4 de abril de 2011

A petición verbal de la interesada:

CERTIFICO:

Que la licenciada Ayde Maritza Legña Casanova , portadora de la cédula de ciudadanía 1713488854, realizó el Proyecto de Gestión Educativa con el propósito de recoger información sobre la gestión y liderazgo educacional, de acuerdo a la solicitud presentada e instrumentos aplicados en nuestra institución.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad. La licenciada puede hacer uso del presente como a bien tenga.



INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	3
3. METODOLOGÍA	5
3.1. Participantes	5
3.2. Materiales e instrumentos	8
3.3. Método y procedimiento	10
4. MARCO TEÓRICO	11
4.1. La gestión	11
4.1.1. Concepto	11
4.1.2. Importancia	12
4.1.3. Tipos	14
4.2. El Liderazgo Educativo	15
4.2.1. Concepto	15
4.2.2. Tipos y características	18
4.3. Diferencias entre el directivo y líder	30
4.4. Los valores y la educación	37
5. DIAGNÓSTICO	
5.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores	45

5.1.1. El manual de organización	45
5.1.2. El código de ética	45
5.1.3. El plan estratégico	46
5.1.4. El plan operativo anual POA	46
5.1.5. El proyecto educativo institucional	47
5.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa	
5.2.1. Misión y visión	48
5.2.1.1. Misión	48
5.2.1.2. Visión	48
5.2.2. El Organigrama	49
5.2.3. Funciones por áreas y departamentos	
5.3. El clima escolar y convivencia con valores	50
5.3.1. Dimensión pedagógica curricular y valores	50
5.3.2. Dimensión organizativa operacional y valores	50
5.3.3. Dimensión administrativa y financiera y valores	50
5.4. Análisis FODA	50
5.4.1. Fortalezas y debilidades	50
5.4.2. Oportunidades y amenazas	50
5.4.3. Matriz FODA	51
5.5. Resultados	
5.5.1. De los directivos	53
5.5.2. De los profesores	60
5.5.3. De los estudiantes	63
5.5.4. De los padres de familia	65
5.6. Discusión	68
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	72
7. PROPUESTA DE MEJORA	73
8. BIBLIOGRAFÍA	79
9. APÉNDICES	82
10. ANEXOS	82

1. RESUMEN

La Gestión, Liderazgo y valores son las herramientas fundamentales para el logro de los fines propuestos dentro del sistema educativo los mismos que han sido parte de la investigación del Centro Educativo General Marco Aurelio Subía, que está ubicado en la Autopista Gral. Rumiñahui Puente N° 7 entre Juan de Dios Morales 559 y Manuela Cañizares.

En el análisis de los resultados de la presente investigación se prioriza la falta de gestión y liderazgo del director del Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez, ya que existe resistencia a la innovación, por lo tanto los docentes no emplean en sus actividades pedagógicas metodologías actualizadas y los estudiantes trabajan bajo un esquema tradicional.

Se ha aplicado los instrumentos de investigación para definir la gestión, liderazgo y valores en la administración de esta institución. En este escenario, se quiere responder a las exigencias de los 230 estudiantes, padres de familia o representantes y 15 docentes integrantes del Centro Educativo. Para la recolección de datos se utilizó técnicas como la observación de los instrumentos curriculares que el Centro Educativo tiene para su gestión educativa, se aplicó las encuestas a 20 estudiantes de Séptimo y Sexto Año de Educación Básica, 15 padres de familia, y a 15 docentes y una entrevista al director del Centro Educativo.

En cuanto a los resultados que surgen de la investigación podemos señalar que:

El director debe innovarse, capacitarse de esa manera impartir conocimientos a sus compañeros, ya que 7 docentes que corresponden al 47 % manifiestan que el Sr Directo muestra resistencia frente a los cambios e innovaciones pedagógicas, debe organizar funciones para descongestionar la gran cantidad de tareas que corresponden a las autoridades con los diferentes integrantes de la comunidad educativa, considerando relevantes las actividades de trabajo en equipo diseñando políticas institucionales y promoviendo las relaciones interpersonales que permita a cada uno de los integrantes de la comunidad compactarse en la organización, ya que 10 estudiantes que corresponden al 50% manifiestan que sus inquietudes no son escuchadas por el

personal directivo y docente de la institución, y un 67% de padres de familia es decir 10 personas manifiestan que mantienen constantes desacuerdos con las decisiones tomadas por el Sr. Director .

La propuesta es mejorar la gestión y liderazgo en el Centro Educativo, proponiendo la implementación de nuevas estrategias para la elaboración del PEI Institucional, de esta manera cada integrante de la comunidad educativa tendrá claramente definidos sus derechos y obligaciones.

Los directivos de los Centros Educativos deben responder a los retos, integrando pensamiento y acción, actitudes y valores, interactuando con el medio externo, generando un clima positivo de convivencia lo que le permitirá mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, favoreciendo la integración teoría-práctica, propiciando la reflexión crítica, reconociendo al directivo docente como productor de saberes pedagógicos y estudiar la gestión desde tres ejes que son fundamentales: lo académico, lo administrativo y la comunidad.

2. INTRODUCCION

Uno de los temas más sensibles en la discusión sobre la calidad de la educación ha sido en los últimos años, el relacionado con las estrategias orientadas a la formación de los directivos de los centros educativos, como aspecto fundamental para favorecer la innovación en la gestión escolar.

Las reformas educativas promovieron el cambio, lo cual implicó para los directivos nuevas responsabilidades incluso en el manejo administrativo-financiero de los recursos asignados, la gestión con las comunidades, los resultados en el aprendizaje de los estudiantes y la toma de decisiones.

El actual Sistema Educativo Ecuatoriano se encuentra en un proceso de cambio continuo y permanente por lo tanto este proyecto está elaborado para fortalecer las capacidades de planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar de los directivos, docentes, Estudiantes y padres de familia de los Centros Educativos, lo que permitirá revolver con ética profesional y con responsabilidad los desafíos de la educación, relacionándose con las exigencias del Ministerio de Educación y Cultura y las obligaciones de la comunidad educativa.

Los estudiantes de la Universidad Técnica Particular de Loja, Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, investigamos la Gestión y Liderazgo de un Centro Educativo para conocer sus debilidades y tratar de dar posibles soluciones planteando estrategias orientadas a unificar criterios especialmente para mejorar la innovación en la gestión y liderazgo educativo.

El presente proyecto tiene fundamentos teóricos como :

- ❖ La Gestión y Liderazgo Educativo
- ❖ La Definición de directivo, dirigente y líder, así como los
- ❖ Requisitos, cualidades, valores y habilidades de un líder, para culminar con la
- ❖ Gestión de calidad

El desarrollo de esta investigación es posible ya que su propósito es buscar la solución de problemas y satisfacción de necesidades a nivel institucional estableciendo técnicas de operación, fijando medios para implementar y evaluar los recursos que disponemos.

Esta investigación se caracteriza por su viabilidad. Se adecua y relaciona con los objetivos planteados en él, utilizaré los recursos disponibles para investigar, las entrevistas permanentes, encuestas con los directivos e integrantes de la comunidad educativa de la institución para investigar la gestión y liderazgo. Las autoridades del Centro Educativo respaldan y apoyan el diseño y ejecución del proyecto de investigación con miras a aplicar sus resultados, y satisfacer las necesidades e intereses de la comunidad.

El desarrollo de este proyecto de investigación nos ha ayudado a tener un concepto claro de la gestión y liderazgo educacional, se ha logrado diferenciar el accionar del directivo, dirigente y líder, perfilar al líder educativo con las funciones, requisitos, cualidades y habilidades analizando los valores y la educación. Además se ha elaborado una propuesta de implementar nuevas estrategias para la elaboración del PEI.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar la capacidad de Gestión y Liderazgo que fundamenta la calidad de la educación en los Centros Educativos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Fortalecer las competencias para mejorar la gestión y liderazgo pedagógico
- ✚ Investigar, conocer y manejar las definiciones de: Gestión y liderazgo educativo.
- ✚ Determinar los roles de los directivos en las Instituciones Educativas
- ✚ Elaborar instrumentos que ayuden a mejorar la Gestión y Liderazgo
- ✚ Elaborar una propuesta basada en el diagnóstico institucional para fortalecer el liderazgo de las autoridades y directivos.

3. METODOLOGÍA

3.1. PARTICIPANTES

La población es un grupo de personas que se ajustan a criterios específicos a los que pretendemos realizar una investigación en común.

Para esta investigación se ha tomado como población a todo el personal directivo, y docente de la Institución el mismo que es de 15 personas, a 20 estudiantes que corresponden a los sextos y séptimos años de Educación Básica del “ Centro Educativo de Educación Básica Mixto General Marco Aurelio Subía Martínez ” y a las 120 familias que se benefician del servicio que presta la Institución .

TABLA 1

RANGO DE EDAD Y GÉNERO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO

“ GENERAL MARCO AURELIO SUBIA MARTINEZ ”

RANGO DE EDAD	HOMBRES		MUJERES	
	f	%	f	%
Menos de 25 años				
26 a 30 años			1	9
31 a 35 años	2	50	6	55
36 a 40 años			2	18
Mas de 40 años	2	50	2	18
TOTAL	4	100	11	100

TABLA 2

TITULO ACADEMICO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO “ GENERAL MARCO AURELIO SUBIA MARTINEZ ”

	Título de Bachiller	Título de Profesor	Título de Licenciatura	Título de Maestría
BenavidesRosero Karina			X	
Verdesoto Pacheco Silvia			X	
Tejada Beltrán Clementina			X	
Molina Molina Edith			X	
Gutiérrez Jácome Silvana			X	
Vera Yong José		x		
Guayasamin Pinto Miriam		x		
Tamayo Arroyo Silvia		x		
Bonilla Ortega Miguel		x		
Moya Bustillos Galo			X	
Nevarez Ruiz Nora			X	
Ruales Gubio Blanca			X	
Tibanta Fernández Ana			X	
Pérez Lema Mónica			X	
Usiña Sulca Byron		x		

TABLA 3

NOMINA DE ESTUDIANTES DEL CENTRO EDUCATIVO “ GENERAL MARCO AURELIO SUBIA MARTINEZ”

AÑOS DE EDUCACION BASICA	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	f	%	f	%	
Primero de Básica	18	16	20	17	38
Segundo de Básica	16	15	20	17	36
Tercero de Básica	20	18	15	13	35
Cuarto de Básica	15	14	13	11	28
Quinto de Básica	13	12	17	14	30
Sexto de Básica	12	11	15	12	27
Séptimo de Básica	10	9	11	9	21
Octavo de Básica	6	5	9	7	15
Total					230



Para obtener la muestra se realizo el proceso de muestreo aleatorio, se toma un grupo de sujetos adecuados para realizar esta investigación, debido a que el número de directivos y maestros es reducido se trabajo con toda la población, en los estudiantes se trabajo con 20 alumnos de sexto y séptimo años de Educación Básica, y 20 padres de familia los mismos que fueron muestras voluntarias

3.2 MATERIALES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para la recolección de datos se utilizó técnicas como la observación de los instrumentos curriculares que el Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez tiene para realizar su gestión educativa.

La presente investigación está basada en la referencia que presentan los siguientes instrumentos:

Entrevista:

Directivos. De tipo estructurada que contiene cuestionamientos de modelo abierto y objetivo, sobre la existencia o no de planificación para la gestión, el liderazgo y la vivencia de los valores en la institución a la cual dirige, que tiene como objetivo: Fortalecer el liderazgo en la toma de decisiones cuando la situación lo amerite.

Encuesta:

Para Docentes: El Objetivo de este Instrumento es: Desarrollar la capacidad crítica para poder seleccionar, analizar y presentar información sobre Gestión, Liderazgo y valores.

Contiene 16 preguntas que están dirigidas a descubrir la existencia o no del liderazgo, gestión y valores en:

- El rol diario del docente
- Las decisiones del director
- El proceso enseñanza-aprendizaje
- La integración de compañeros
- El trabajo en equipo.

Encuesta

Para los Estudiantes: Su objetivo es: Recolectar información sobre las actitudes de liderazgo del personal docente y directivo del Centro Educativo

Contiene 15 preguntas que están dirigidas a localizar la vivencia o no de la Gestión, el Liderazgo y los Valores en:

- Tomar en cuenta la opinión de los estudiantes
- Escuchar los problemas de los estudiantes
- La innovación de métodos y técnicas
- Las oportunidades brindadas a los estudiantes
- Las decisiones tomadas en clase

Encuesta

Para los padres de familia: Instrumento de tipo estructurado cuyo objetivo es: Integrar la comunidad educativa (padres de familia, docentes y estudiantes), en todas las actividades que organice la institución.

Contiene 16 preguntas que están direccionadas a descubrir su opinión en la vivencia o no de Gestión, Liderazgo y Valores en

- Tomarles en cuenta en la planificación de las labores de la institución.
- La planificación coordinada del mejoramiento y equipamiento del plantel
- Incentivar de parte de la Rectora para el mejoramiento del plantel
- El manejo económico de parte de los organismos de la institución
- La comunicación que tiene la Rectora con la comunidad
- El seguimiento de parte de la Rectora al Comité de Padres de Familia

Todos los instrumentos antes mencionados se aplicaron a todos los miembros de la comunidad educativa con los propósitos de que proporcionen información, que me permitan comprobar algunas teorías de la gestión educativa, aumentar la comprensión sobre el desarrollo de la actividad de gestión y liderazgo, provocar avances en la metodología de trabajo y evaluar los planes de trabajo que en la institución se desarrollan.

Por lo cual adjunto las encuestas aplicadas a los diferentes integrantes de la comunidad educativa . Anexo 1 – Formato de encuestas.

3.3 METODO Y PROCEDIMIENTO

La investigación corresponde a la modalidad de Investigación descriptiva, ya que maneja la presencia de un fenómeno existente y utilicé cantidades para caracterizar individuos o un grupo escolar. Se evalúa las condiciones existentes en el centro educativo General Marco Aurelio Subía Martínez.

Para esta investigación se utilizó las encuestas, seleccioné una muestra de sujetos y se les realizó un cuestionario para recoger los datos, para poder describir actitudes, creencias, opiniones y otros tipos de información.

Esta investigación está estructurada de modo que la información sobre un gran número de personas (población) pueda ser inferida de las respuestas obtenidas por un grupo más pequeño de sujetos (la muestra),

Para obtener la muestra se realizó el proceso de muestreo aleatorio, se toma un grupo de sujetos adecuados para realizar esta investigación, debido a que el número de directivos y maestros es reducido se trabajó con toda la población, en los estudiantes se trabajó con 20 alumnos de sexto y séptimo años de Educación Básica, y 20 padres de familia los mismos que fueron muestras voluntarias

Una vez aplicado los instrumentos de investigación, se realizó la tabulación, el análisis de los resultados obtenidos, lo que permite definir conclusiones y recomendaciones al final de la investigación, para plantear la propuesta en beneficio del Centro Educativo

1. MARCO TEORICO

1.1. LA GESTION

4.1.1 CONCEPTO

La gestión en forma general se la considera como a la agrupación de acciones de movilización de personal, material, tiempo, dinero, entre otros; dirigidos a alcanzar los objetivos planteados, basándose en la dirección, coordinación, planificación, organización y evaluación de los resultados.

Son guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.(Díaz, Mota, & Tobar, 2008)

En las instituciones educativas la gestión básicamente forma el conjunto de tácticas y habilidades que permiten el trabajo y la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos individuales y organizacionales y mejorar la calidad de vida en el trabajo. (Ruiz Almeida, 2010).

La gestión educativa inicia al establecer una base de las competencias provocando un mismo lenguaje para alcanzar la calidad de educación en la institución, con la seguridad de que todos los integrantes de la institución educativa tengan claro lo que realizan y colaboran para alcanzar los objetivos tanto en forma personal , individual como los de la institución educativa. Para establecer las competencias de la institución educativa se debe considerar los objetivos estratégicos de la comunidad educativa, analizando la capacidad de la organización y de sus recursos, con los estudios de la viabilidad económica relacionándolos con los talentos y perfiles de competencias en las diferentes etapas de la gestión del talento humano. (Pérez Limachi, 2006)

La gestión educativa son los procesos que permiten analizar la toma de decisiones, la conformación de equipos, la delegación, la negociación, la distribución de espacios, tiempos y responsabilidades. La gestión institucional implica transcurso formales que orientan la concreción de acciones formuladas y planificadas. Estos se relacionan

particularmente con la interacción social que se produce en las organizaciones educativas. La gestión educativa consiste en presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones; además define los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades de la administración de los recursos. Permite definir acciones para extraer ventajas a futuro e integra a todos los integrantes de la comunidad educativa. (Azzerboni & Harf, 2008)

4.1.2 **IMPORTANCIA**

La importancia que adquirió la gestión escolar en numerosos indicadores, como la aparición de nuevos enfoques y teorías devenidos del campo educativo, las investigaciones y estudios que se realizan en el área, la creciente bibliografía y actividades de capacitación a directivos y supervisores en el tema, etc.

En este sentido es de subrayar el Programa de Gestión Institucional que lleva adelante desde hace unos años el Ministerio de Educación. El marco conceptual y los objetivos del mismo marcan la tendencia e importancia dada al tema, por lo que se reproduce parte del mismo para compartir el análisis.

Las sociedades actuales plantean nuevas demandas a los sistemas educativos vinculadas con la construcción de sociedades enriquecidas en conocimientos complejos, más solidarios y más participativos. Se espera que las escuelas enseñen a seguir aprendiendo, a convivir con personas diferentes, a problematizar la realidad, a construir soluciones diversas, a trabajar y a funcionar en grupos y en equipos.

En esta realidad es necesario volver a pensar las modalidades de gestionar las escuelas para que funcionen como instituciones sensibles e inteligentes, con capacidad para aprender, apropiarse de sus aprendizajes y estar así, en mejores condiciones de enseñar a sus alumnos.

Los equipos directivos de las escuelas son actores clave de estos procesos de reorganización institucional porque son los responsables de promover nuevas culturas de trabajo apoyadas en el funcionamiento de equipos docentes, en la construcción de

redes con otras escuelas y otras instituciones de la comunidad y en el diseño, desarrollo y evaluación de propuestas de enseñanza consensuadas.

Es preciso recuperar la potencialidad y capacidad de los directivos escolares, un tanto olvidados en los procesos de formación y actualización. Por ello, la prioridad de este Programa es elevar sus niveles de profesionalización para que promuevan en las escuelas una nueva cultura de trabajo colegiado y autónomo, capaz de elevar la calidad de los aprendizajes.

En tal sentido, convoca a participar de la construcción conjunta de una "caja de herramientas" conceptuales y operativas, integradas por estrategias, recursos, ideas y prácticas, capaces de problematizar la gestión institucional y de aportar al mejoramiento de la calidad de las propuestas educativas. Son sus destinatarios, los directivos y supervisores de todos los niveles educativos.

La gestión educativa pretende construir un proceso de actualización y formación, de asistencia técnica permanente y de intercambio con otros, centrado en el mejoramiento de las prácticas de gestión de los directivos y los supervisores de todos los niveles educativos y de los equipos técnicos.

4.1.3 TIPOS

GESTIÓN TECNOLÓGICA:

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

GESTIÓN SOCIAL:

Es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.

GESTIÓN DE PROYECTO:

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

GESTIÓN DE CONOCIMIENTO:

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

GESTIÓN AMBIENTE:

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

GESTIÓN ESTRATÉGICA:

Es un útil curso del área de Administración de Empresas y Negocios que ha sido consultado en 3593 ocasiones. En caso de estar funcionando incorrectamente, por favor reporta el problema para proceder a solucionarlo.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

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

GESTIÓN GERENCIAL:

Es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.

GESTIÓN FINANCIERA:

Se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

4.2 LIDERAZGO EDUCACIONAL

4.2.1 CONCEPTO

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua define al liderazgo como: m. liderato = situación de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito.(Academia)

Según el diccionario de la Lengua Española lo define al liderazgo como a la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. Sin embargo el liderazgo debe estar presente en todas las actividades que el ser humano realiza.(Academia)

Kotter (1 996) considera al liderazgo como el proceso por el cual quienes lo llevan a cabo aseguran que una organización tenga una dirección clara y sensata, creando una visión de futuro y estrategias para realizar esa visión; y en este proceso motivan a los demás para lograr esta visión superando dificultades y adaptándose a los cambios. (Kotter, 1996)

Chiavenato (1 993) define al liderazgo como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.(Chiavenato, 2007)

M. B. Bass (1 990) define al liderazgo a modo de una interacción entre dos o más miembros de un grupo que con frecuencia requiere estructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros, tiene lugar cuando un miembro del grupo es capaz de motivar al resto del grupo.(Rodríguez Alcaíde & Rodríguez Zapatero, 2006)

LIDERAZGO:

Es el proceso de ejercer influencia en un grupo determinado de personas.

La tarea educativa siempre ha llevado implícita la función de liderazgo. Todo profesor debe ser un líder y en el ejercicio de la función docente debe actuar sin demora, cuando ha tomado conciencia de la necesidad de cambio en la realidad en que se desenvuelve.

En ese sentido sostenemos que el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación.

El liderazgo educacional debe propiciar el desarrollo de todos sus subordinados, creando oportunidades, retirando barreras y obstáculos, y logrando una alta activación para propiciar el cambio.

El líder educacional es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal.

MULTIDIMENSIONAL BASADO EN LA CONFIANZA

Ahora revisaremos la definición del liderazgo basado en la confianza como un fenómeno multidimensional; considerando la capacidad de influencia de una persona, dentro de una relación emprendedora de aceptación mutua entre sí en el transcurso del tiempo, que lleva al colaborador a consolidarse autónomamente a la voluntad del líder, satisfaciendo sus necesidades de apoyos útiles, agradables y éticos.

Las tres dimensiones están ligadas entre sí, sea en mayor o menor proporción para conseguir la adhesión, lealtad y hacer cosas que los colaboradores muchas veces no lo pensaron o creyeron hacer; esta situación se da por la naturaleza proporcionada del comportamiento humano.

Dimensión Técnica

El seguidor confía en las habilidades y conocimientos técnicos del líder, ya que al ignorar de su profesión no conllevará a sus colegas, por más simpático y ético que sea.

La seguridad en la dimensión técnica del líder llevaría a la fidelidad, lealtad y apego de los colaboradores en el contorno de lo técnico; ya que ellos están seguros de las habilidades y conocimientos técnicos del directivo; en el caso del director de la institución educativa, los docentes confían que el director conozca como desarrollar, revisar y analizar instrumentos básicos como son el PEI (Proyecto Educativo

Institucional), PCI Plan Curricular Institucional), PU (Planificación de la Unidad) y PC (Planificación de la Clase): (planificación a nivel macro, meso y micro), buscando los mejores resultados para la institución, sin embargo este director no tiene idea de cómo elaborarlos, peor aún, analizarlos y realizar alguna sugerencia o cambio y más allá de lo que dicta el poder formal del puesto es la confianza en lo técnico; se llegará a que en determinados momentos y trabajos sea más o menos precisos cada una de las dimensiones, y que la capacidad de liderazgo se apoyen en uno u otro. Sin dejar de lado las diferentes circunstancias, si una persona desarrolla su capacidad de liderazgo lo más importante es su buena preparación técnica. Por muy sociable que sea una persona en el trabajo o su comportamiento ético sea excelente si desconoce de su profesión, difícilmente empujará a sus colegas en el ámbito profesional.

Dimensión Psico – afectiva

El subordinado siente que el líder puede satisfacer las necesidades de autorrealización, hace el trabajo agradable e inclusive más de lo que estipula los mandatos formales.

En la dimensión psico-afectivo, la confianza en que el líder debe cumplir con sus colaboradores es la autorrealización; este líder debe hacer del ámbito del trabajo un lugar agradable, centrado en la motivación interior, racionalidad y necesidades de las personas que tienen a nivel personal, familiar o profesional. Al crear este ambiente provocará que el subordinado o el colaborador realicen sus actividades más de lo establecido en un contrato de trabajo o reglamento interno. Hacer el trabajo agradable es una de las dimensiones importantes y como lo mencionábamos antes las tres dimensiones van de la mano no importa en la cantidad o porción de cada una de ellas; por tanto, otra situación para liderar a un grupo humano es la afectividad y confianza de los colaboradores.

Dimensión Ética

El colaborador se reconoce como un individuo respetado, inteligente, valioso, libre dirigiéndose a su excelencia humana.

En la dimensión ética, debe primar la confianza tanto del líder a los colaboradores, como de ellos hacia el líder, ya que las dos partes deben estar seguros que no se

perjudicarán en ningún aspecto, que se respetarán y sabrán valorarse como personas inteligentes, libres y valiosas; por tanto velarán por sus necesidades. Y, en este sentido, el líder es percibido como persona al servicio de los demás, sin ningún tipo de distinción o preferencia.

El líder además tendrá que conocer cada una de las situaciones de sus colaboradores, para no cometer errores en el momento de tomar decisiones, ya que no todos disponen del mismo tiempo, ni tampoco tienen las mismas capacidades.

Los colaboradores deben ser consientes y no ocultar información al líder, puesto que en caso de ser necesario su intervención oportuna podrá solucionar cualquier mal entendido. (Guillén Parra, 2006)

4.2.2 TIPOS Y SUS CARACTERÍSTICAS

Algunas características importantes del liderazgo transformacional para el desarrollo de las y los profesores y de la institución en general son los siguientes:

- ♣ Consideración individual: consiste en dedicar tiempo y atención a las necesidades y diferencias individuales de las y los profesores esto quiere decir que la relación y la comunicación es personalizada.
- ♣ Tolerancia psicológica: el permanecer periodos largos y constantes en un centro educativo hace que los docentes generen grandes dosis de ansiedad, entre ellos mismos y con sus alumnos, a lo cual se le denomina espacio de interacción turbulenta.

Bajo este clima, es fundamental que el líder no solo posea, sino manifieste grandes dosis de empatía, para que pueda manejar el conflicto y la tensión de una mejor manera.

Pues este liderazgo tiene como uno de los pilares fundamentales, el crecimiento integral del personal.

- ♣ Liderazgo compartido: fundamentado en la cultura de la participación, el líder crea condiciones para que sus compañeros colaboren con él en la definición de

la misión, les hace partícipes de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización. Además él no busca sobresalir o recibir todo el mérito de los logros obtenidos por el sistema.

- ♣ Trabajo en equipo produce sinergia: esta estrategia genera mejores resultados.
- ♣ Un liderazgo fundamentado en valores: los líderes deben conducirse bajo la directriz de los valores humanos básicos, tales como la dignidad de la vida, el mejoramiento de la salud, la fraternidad, la necesidad de justicia social y el respeto.

En síntesis, un liderazgo ejercido en las instituciones educativas, para que sea efectivo en el nivel de las relaciones humanas debe considerar algunos elementos básicos.

LÍDER EDUCATIVO

Un liderazgo educativo consiste en tener visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica..

Las principales cualidades de un líder educativo son las siguientes:

La Prudencia.- es la capacidad de analizar y discernir lo que es bueno o malo, para seguir o huir de ello, evaluando sus consecuencias.

La Objetividad.- implica el análisis de una situación, el diagnóstico, sin desvirtuarse por la presencia desproporcionada de sentimientos o deseos de quien decide.

La Fortaleza.- es la capacidad de resistir el mal, soportar las molestias, o entregarse con valentía, acometiendo una acción en favor de un bien mayor.

La Paciencia.-es superar las molestias presentes con paz interior, con la serenidad, de que el bien deseado tardará en llegar.

La Perseverancia.- es llevar a cabo las acciones necesarias para alcanzar lo decidido, aunque disminuya la motivación, o surjan problemas internos o externos.

El Optimismo.- es confiar equilibradamente en las posibilidades y ayuda que otros puedan aportar; confiar en los demás. En cualquier situación distinguir lo positivo en sí y las posibilidades de mejorar, que existen, como las posibilidades y obstáculos que se oponen a esta mejora, afrontándolos con fortaleza y alegría.

La Sinceridad.- es manifestar fielmente, si es conveniente a la persona idónea y en el momento adecuado, lo que ha hecho, visto, piensa y siente, con claridad respecto de su situación personal o la de los demás.

La Audacia.- es realizar acciones, consciente de que con sus posibilidades reales y riesgos puede alcanzar el bien propio y ajeno.

CUALIDADES



- Esta dispuesto a correr riesgos
- Es audaz, inteligente
- Vence su desanimo y las ideas negativas
- Es paciente y consistente
- Tiene buen carácter
- Lucha por la calidad

- Prevé las necesidades a largo plazo
- Tiene autoridad moral
- Aprende constantemente
- Firmeza en sus convicciones.
- Ser ejemplo de lo que predica.
- Buscar siempre qué mejorar.
- Deseo de trascendencia.
- Cualidades interpersonales:
 - Capacidad para comunicar su visión.
 - Habilidad para lograr que esa visión sea interiorizada por otros.
 - Capacidad para interactuar con los demás.
 - Capacidad para guiar un grupo integrando las necesidades individuales.
 - Capacidad para identificar las necesidades e intereses de quienes le rodean.
 - Valoras a su gente.
- Decisión: los líderes son valorados por su capacidad para tomar decisiones, sobre todo bajo presión. Cuando se enfrente a una decisión difícil, recurra a los conocimientos mencionados en esta lista. Las mejores decisiones son aquellas que se toman con pleno conocimiento de causa.
- Positivismo: los líderes se eligen para dirigir a un equipo, a un grupo, o a una organización completa. A menudo se encontrará en situaciones en las que sus empleados no están presentes; por ejemplo, en reuniones empresariales de alto nivel. Su positivismo puede y debe representar a los empleados que han puesto su confianza en usted.
- Optimismo: sea realista, pero no fatalista. Sus empleados y sus superiores pueden perder rápidamente la confianza en usted si se enfrentan constantemente con su pesimismo y negatividad. Las situaciones no son siempre las ideales, pero como líder se espera que encuentre el mejor modo de arreglar la situación. Encuentre ese modo y concéntrese en el aspecto positivo.
- Resultados: un líder posee un registro de decisiones sólidas y de soluciones en las que apoyarse. Si lleva algún tiempo como gerente, intente elaborar una lista de decisiones acertadas y de logros de los que sea responsable. No sólo

sirve para mostrar estos logros a los demás, sino para emplearlos en consolidar la auto confianza en sus capacidades.

- ➔ **Visión:** un líder debe establecer unas metas que lleven a la empresa en una dirección determinada. Un líder debe tener amplitud de miras que vayan hacia el futuro para establecer esas metas y para ayudar al desarrollo de la empresa en la dirección adecuada.
 - El ambiente laboral - Mejore el rendimiento
 - Conseguir un ambiente laboral equilibrado, dinámico y sin ningún tipo de alteración es un tarea difícil de conseguir. Todos sabemos que el bienestar en el trabajo es uno de los aspectos básicos que influyen sobre nuestro rendimiento y es por ello, que los directivos también juegan un papel importante dentro de este ecosistema

Cfr (www.joseacontreras.net)

REQUISITOS

REQUISITOS DEL LÍDER PEDAGÓGICO:

Debe :

- ⦿ Ser un creador incesante
- ⦿ Ser un apasionado por el cambio
- ⦿ Intuir y predecir los problemas
- ⦿ Tener un razonamiento lógico para tratar a los estudiantes de acuerdo a las características particulares de cada uno de ellos
- ⦿ Tener habilidad para tomar decisiones
- ⦿ Ser entusiasta y motivador, inspirar con visión de futuro
- ⦿ Diseñar un entorno que facilita la acción conjunta
- ⦿ Verse a sí mismo y a los que le rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento
- ⦿ Portador de lo nuevo, creador incesante.
- ⦿ Apasionado por el cambio.
- ⦿ Hábil en la toma de decisiones.
- ⦿ Entusiasta y motivador.
- ⦿ Inspira con su visión de futuro.

- ◉ Diseña, propicia el entorno que facilita la acción conjunta e individual.
- ◉ Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- ◉ Promueve la participación, la comunicación y la cooperación entre los estudiantes del grupo para superar los conflictos internos.
- ◉ Preserva la integridad del grupo y de la escuela mediante el desarrollo de valores, el cumplimiento de las normas y el mejoramiento de las relaciones interpersonales, públicas y sociales.
- ◉ Genera cambios de mentalidad y de actitud en los estudiantes, en función del desarrollo de la escuela y de su personalidad, tanto desde el punto de vista de su instrucción como de su educación.

Es importante tener en cuenta que el líder a diferencia del profesor tradicional reconoce la necesidad del cambio, innova, inspira confianza, motiva y promueve la participación de los estudiantes en las diferentes tareas ejerciendo el control de las mismas, enfrenta con optimismo los desafíos del futuro, es disciplinado, promueve el saber, escucha, hace hablar, evalúa junto al grupo, estimula, en una palabra hace las cosas que hay que hacer.

Del educador se espera, en su rol de profesor guía o de tutor, que sea capaz de orientar de un modo particular, personalizado al educando, permitiendo a su vez que, en concordancia con la etapa de desarrollo en que este se encuentra, alcance mayor autonomía en el proceso educativo y de autoformación en general.

Por otra parte, del educando se esperan, como resultado de estas influencias, una serie de transformaciones que se traduzcan en un ser humano enriquecido, con nuevas competencias y recursos personales lógicos que le permitan un mejor desempeño para asumir los retos que le esperan en el futuro y para convertirse en diseñador, hacedor de su propio proyecto de vida. (Requisitos del líder educativo, 2005)

HABILIDADES

HABILIDADES DEL LÍDER PEDAGÓGICO:

EL LIDER PEDAGOGICO DEBE TENER LAS SIGUIENTES HABILIDADES:

- Aceptar a los estudiantes tal como son y no como a él le gustaría que fueran.
- Acercarse a los problemas y a la relación humana en el presente
- Tratar a los estudiantes a los desconocidos y a las visitas con cortesía
- Confiar en sus estudiantes
- Vivir sin la contante aprobación y reconocimiento de los demás
- Tener un buen conocimiento de la organización, de sus objetivos, de los que forman parte de ella, de cuáles son sus problemas internos y de qué éxitos se han conseguido.
- Tener una buena preparación profesional y tenerla al día.
- Ser capaz de entender (captar) el entorno. Ser sensibles a lo que pasa. Es difícil encontrar soluciones o respuestas si no desarrollamos un buen nivel de sensibilidad que nos permita conocer lo que sucede a nuestro alrededor.
- Saber resolver problemas. Saber decidir bien y a tiempo. Saber analizar y juzgar con exactitud.
- Comunicar. Un buen líder debe tener una buena capacidad de comunicación para delegar, negociar, resolver conflictos, vender ideas y propuestas, persuadir...
- Tener inteligencia emocional. A menudo tiene que enfrentarse a situaciones de crisis, de competencia, de peleas por el poder, conflictos interpersonales, situaciones ambiguas y confusas, etc. Debe tener un buen control de sí mismo sin acabar con un ataque al corazón.
- Poseer pro actividad. En un mundo en constante cambio, el gestor/directivo debe ser capaz de tener iniciativas y avanzarse a los acontecimientos.
- Tener creatividad. Saber encontrar soluciones innovadoras. Debe tener la capacidad de ver y entender situaciones de nuevas maneras.

- Saber utilizar bien el cerebro. Ser ágil y rápido. Hacer trabajar todo el cerebro, no sólo una parte.
- Aprender constantemente nuevas capacidades y conocimientos.
- Tener un buen conocimiento de uno mismo. Los valores que me mueven, los miedos que tengo, mis puntos fuertes y débiles.
- Conocimientos de los estudiantes.
- Conocimientos de la práctica docente.
- Conocimientos de las teorías educativas y de dirección del aprendizaje.
- Conocimientos de modelos pedagógicos y métodos de investigación.
- Habilidad para aceptar a los estudiantes tal como son y no como a él le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.
- Habilidad por tratar a los estudiantes con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
- Habilidad para confiar en los estudiantes, aún si el riesgo es grande.

- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás. .
- Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.

- Habilidad para confiar en otros, aún si el riesgo es grande.
- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.
- Tiene visión a largo plazo
- Se cuestiona ¿Qué y Por qué?
- Hace las cosas que se deben hacer.
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (intervenciones educativas concretas, actividades)
- Preparar estrategias didácticas (series de actividades) que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y

aplicativas. Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.

- Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad.
- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización (contextualizada e integrada en el currículum) de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos (TIC), aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. Así preparará oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.
- Aprovechar múltiples recursos y las aportaciones didácticas que pueden proporcionar sus distintos códigos y lenguajes.
- Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos (para facilitar el tratamiento de la diversidad mediante diversas alternativas e itinerarios)

- Motivar al alumnado.
- Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán...). Y mantenerlo.
- Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades (proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase...)
- En el caso de estudiantes on-line, resulta especialmente importante proporcionar apoyo y motivación continuada pero sin agobiar (el riesgo de abandono de los estudiantes "a distancia" es mayor.
- Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales...
- Ser ejemplo de actuación y portador de valores
- Actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores (entusiasmo, responsabilidad en el trabajo...)

- Dar ejemplo en la selección y buen uso de los recursos tecnológicos utilizándolos (como instrumento didáctico y como recurso de trabajo en general) solamente cuando (y de la manera que) aporten ventajas sobre el empleo de otros materiales más asequibles.
- Dar ejemplo en la organización de los recursos tecnológicos (a nivel personal, clase, centro...)
- Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado. Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.
- Realizar trabajos con los alumnos.
- Implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes, utilizando, cuando resulte oportuno, los recursos informáticos y telemáticos.

- Predisposición a la innovación. Investigar con los alumnos en el desarrollo de nuevas actividades (con medios y sobre medios). Salir de la rutina, arriesgarse para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

EN LOS LÍDERES PEDAGÓGICOS DEBEN DESARROLLARSE 10 VALORES:

1. Escuchar: para poder identificar la voluntad del grupo de estudiantes.
2. Empatía: para comprender lo que los alumnos quieren.
3. Curación: saber poner remedio a los daños que sufren los estudiantes.
4. Conciencia esforzarse en mantenerse despierto en función de lo que sucede a su alrededor.
5. Persuasión: emplear más la persuasión para confiar más en esta capacidad que en la de ejercer el mando.
6. Conceptualizar: capacidad para asumir grandes retos que superen la realidad diaria.
7. Previsión: habilidad para prever el resultado probable de una situación.
8. Administración: asumir el compromiso de administrar bien el currículo para servir a las necesidades de los estudiantes.
9. Crecimiento: el líder pedagógico confía en el valor de los estudiantes y se compromete a desarrollarlo.

10. Comunidad: sensibilidad para construir una comunidad pedagógica en la institución educativa.

LOS LÍDERES PEDAGÓGICOS SE DESTACAN POR POSEER 7 ATRIBUTOS ESENCIALES:

1. Competencia científico - pedagógica: capacidad para el dominio de una rama específica y sus métodos de enseñanza e investigación.
2. Habilidades Conceptuales: facilidad o habilidad para la abstracción y el pensamiento estratégico.
3. Dejar Huellas: legar a los demás docentes una trayectoria de resultados.
4. Habilidades Sociales o Interpersonales: Habilidades para la comunicación para delegar y motivar a los estudiantes.
5. Sensibilidad: Habilidad para identificar y cultivar el talento.
6. Juicio: para tomar decisiones difíciles en poco tiempo y con datos imprecisos y/o ambiguos.
7. Carácter: cualidades personales que definen quienes somos.

AHORA BIEN, NO BASTA CON REUNIR LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA SER DOCENTE, NO BASTA CON ACUMULAR UNA LARGA EXPERIENCIA DOCENTE, LAS POSIBILIDADES DE ÉXITO PEDAGÓGICO EN LA ACTUALIDAD ENCUENTRAN SUS RAÍCES FUNDAMENTALES EN LA CAPACIDAD DEL PROFESOR DE AFIANZAR LOS MEJORES VALORES DE LO HUMANO Y PROYECTARLOS AL FUTURO, CON EL AUXILIO DE LO MÁS AVANZADO DE LA PEDAGOGÍA Y LA DIDÁCTICA DEPENDEN DE LO QUE SE HAGA HOY PENSANDO EN EL PORVENIR. Y ESTO ES ASÍ POR UNA RAZÓN NO NUEVA, PERO DE EXTRAORDINARIA VIGENCIA:

REQUERIMIENTOS METODOLÓGICOS PARA EJERCER EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO:

DIMENSIÓN DEL TENER:

Me sentiré contento cuando tenga textos y recursos didácticos.

Si tuviera un director que no fuera autoritario y prepotente.

Si tuviera unos padres de familia más pacientes.

Si tuviera unos estudiantes más obedientes.

DIMENSIÓN DEL SER:

Puedo ser más estudioso sobre la Pedagogía.

Puedo ser más laborioso en mi institución educativa.

Puedo ser más cariñoso con mis estudiantes.

Puedo ser más comprensivo con los padres de familia.

REQUISITOS DEL LÍDER PEDAGÓGICO:

- Ser un creador incesante
- Ser un apasionado por el cambio
- Intuir y predecir los problemas
- Tener un razonamiento lógico para tratar a los estudiantes de acuerdo a las características particulares de cada uno de ellos
- Tener habilidad para tomar decisiones
- Ser entusiasta y motivador, inspirar con visión de futuro
- Diseñar un entorno que facilita la acción conjunta
- Verse a sí mismo y a los que le rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.

CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER PEDAGÓGICO

- ♣ Esta dispuesto a correr riesgos.
- ♣ Es audaz, inteligente.
- ♣ Vence su desanimo y las ideas negativas.
- ♣ Es paciente y consistente.
- ♣ Tiene buen carácter.
- ♣ Lucha por la calidad.
- ♣ Prevé las necesidades a largo plazo.
- ♣ Tiene autoridad moral.
- ♣ Aprende constantemente.

Cfr (www.unipop.galeon.com)(www.alexanderortiz2004.tripod.com)
(www.psicoadeducacion.bligoo.com)

4.3 DIFERENCIAS ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER

DIFERENCIA ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER	
DIRECTIVO	LÍDER
<ul style="list-style-type: none"> ❖ No reorganiza el trabajo del grupo, ni fomenta colaboración del mismo; menos aún si está cumpliendo los objetivos planteados. ❖ Vigila la información comunicando únicamente lo que al grupo cree le interesa. ❖ Modifica los acuerdos del grupo en ciertas ocasiones, inclusive por conveniencia personal o del grupo. ❖ Limita la intervención de la gente en la planificación y resolución de problemas. ❖ Considera como una situación de pérdida de tiempo la solución de los problemas. ❖ Ignora los conflictos que se presenta entre los miembros del grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalece el trabajo en equipo ✓ Crea y comparte una visión acerca de lo que la gente puede lograr como equipo, para replantear o afianzar objetivos. ✓ Muestra la información, se comunica abiertamente con los integrantes del equipo, receptando sugerencias, ideas y preguntas y está en contacto y diálogo personal permanente. ✓ Cumple con los compromisos adquiridos y espera que el equipo sea recíproco. ✓ Incita a que la gente actúe, se involucre y comprometa, permitiéndole conocer las oportunidades de trabajar en equipo. ✓ La responsabilidad de la solución de los problemas la distribuye en todos los miembros del equipo. ✓ Reconoce en el momento y en la forma adecuada los logros personales, individuales y del equipo. ✓ Interviene en los conflictos antes de que progresen y destruyan la integración del equipo.

(Palomo Vadillo, 2008)

DIFERENCIAS ENTRE DIRIGENTE Y LIDER

EL DIRIGENTE.

El dirigente acostumbra a imponer, es su criterio, es su concepción, fácilmente el dirigente se rodea de aduladores, de servidores que están pendientes de él más que de la función que deberían de desempeñar, y así vemos cómo muchos dirigentes se acostumbran en ese ambiente a no escuchar a los demás.

DIRIGENTE

Anula iniciativas, cualidades que pueden hacerles sombra, “ PIENSAN ASI A AQUEL QUE ME PUEDA OPACAR ES MEJOR DESAPARECERLO . ”

EL DIRIGENTE.

Destruye al que le incomoda, por eso margina, arrincona, deja de lado, no le da oportunidades a aquel que podría ser competidor.

EL DIRIGENTE

Se deja llevar por la mezquindad, por ese ego tan profundamente incrustado en cada persona humana, tanto, que a él le gusta pantallear, ser la primera figura, ser el que aparenta, el que acapara la imagen de los medios, o aprovecha los medios para transmitir una imagen quizás falseada.

EL DIRIGENTE.

Se acomoda con posiciones pasajeras, no mantiene posturas firmes y consecuentes, prefiere lo que en el momento o las circunstancias le parecen más ventajosas y lo asume aunque mañana cambie de opinión, y así pasa los días, cumple roles, pero no cumple funciones.

EL DIRIGENTE

Se escuda en formalidades externas vacías de espíritu y de contenido que nada tienen que ver con la auténtica función que debería desempeñar, se convierte en una fuerza centrífuga que disgrega, dispersa, en lugar de unir y de congregar; el dirigente compra y

trasmuta multitudes llevando a otros lugares, para presionar, para figurar, una imagen de sí mismos que no corresponde a la realidad y a los objetivos que se propone.

LA DIRIGENCIA ES UN OFICIO, Y SU TRABAJO ES CONSIDERADO UNA RUTINA



cfr (www.mailxmail.com)

EL LIDER

Tiene una fuerza que entusiasma, que convence, que arrebatada, el líder estimula, reparte tareas, facilita los medios, no tiene ningún complejo de que alguien sea más competente que él mismo.

EL LÍDER

Razona, argumenta, expone, da motivos, no impone, no reprende, menciona las razones auténticas por las cuales él procede y pide tal proposición o acción. Es el primero en servir, ayuda, colabora, se identifica con la causa que defiende, se identifica con el débil y con el oprimido.

EL LIDER

Se sacrifica por los demás y no espera recompensa ni reconocimientos públicos ni halagos, él ama de verdad, no se aprovecha de nada ni de nadie, él abre caminos,

inventa, descubre horizontes, marca las pautas y renuncia a posiciones cómodas que en un momento dado le podrían resultar más beneficiosas.

EL LÍDER

No se acobarda ante los peligros, no tiene incomprensiones, no teme a que no le entiendan y no tiene temor a que lo persigan, mantiene y defiende posiciones firmes, no decae ante los fracasos, porque él sabe que puede fracasar, él sabe bien que él no es capaz de todo, y sigue sereno ante las dificultades e incomprensiones.

Predica siempre la verdad y es consecuente en la verdad. La verdad de palabra con lógica y la verdad de obra en sus realizaciones.

Reconoce, los méritos de los otros y los destaca, no tiene ningún complejo en reconocer que los demás también tienen capacidades, también tienen cualidades.

EL LIDER.

Facilita el comportamiento de los grupos hacia una meta común o compartida

EL LIDER.

Se identifican por tener: seguidores, en base a confianza y respeto, puede influir en ellos para alcanzar las metas del grupo, la comunicación existente es de doble vía, lo que hace posible la realización

(Palomo Vadillo, 2008)

DIFERENCIAS ENTRE DIRECTORES DE GRUPO Y LIDERES DE EQUIPO

DIRECTORES DE GRUPO



- Su interés primordial es cumplir con los objetivos propuestos, esto le impide pensar en lo que podría obtenerse, mediante una reorganización, y el trabajo en equipo conjuntamente con la colaboración de los miembros de la comunidad.
- El director es reactivo.
- Involucra a las personas en la planificación y solución de los problemas hasta cierto punto, pero dentro de ciertos límites.

LIDERES DE EQUIPO



- Comparte sus metas, visiones y opiniones con los demás, valora la colaboración de los miembros de la Institución.
- El líder es proactivo en la mayoría de sus relaciones, muestra un estilo personal, estimula la acción, inspira el trabajo de equipo y el respaldo mutuo.
- Permite que las personas se comprometan, facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en equipo.

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Muestra resistencia y desconfianza hacia los miembros de la Institución ➤ Considera la solución de problemas como una pérdida de tiempo ➤ Controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber. ➤ Ignora los conflictos entre los miembros del personal o con otros grupos. ➤ En ocasiones modifica los acuerdos del grupo por conveniente personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Busca a quienes quieren trabajar y sobresalir, siente que es su deber fomentar y facilitar esta conducta. ➤ Considera que la solución de problemas es responsabilidad de los miembros del equipo. ➤ Se comunica total y abiertamente, acepta las preguntas, permite que el equipo haga su propia indagación. ➤ Interviene en los conflictos antes de que sean destructivos. ➤ Se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y forma oportunos. ➤ Mantiene los compromisos y espera que los demás hagan lo mismo.
--	--

Cfr. (www.emprendedoresnews.com/liderazgo/diferencias-entre-directores-de-equipo-y-lideres)

Al hablar de las Instituciones Educativas los directores presentan conductas más de administradores que de líderes. Por lo que a continuación se presenta diferencias entre ADMINISTRADORES Y LIDERES

<u>EL ADMINISTRADOR</u>	<u>EL LÍDER</u>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Es conservador. ❖ Mantiene lo establecido. ❖ Se concentra en estructuras y sistemas. ❖ Controla. ❖ Tiene una visión a corto plazo. ❖ Pregunta cómo y dónde. ❖ Sus objetivos son las utilidades. ❖ Acepta el status. ❖ Hace bien las cosas. ❖ No va más allá de sus posibilidades ❖ Es equilibrado 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Es innovador. ❖ Es un original. ❖ Desarrolla nuevos caminos. ❖ Se concentra en las personas. ❖ Inspira confianza. ❖ Tiene una visión a largo plazo. ❖ Pregunta qué y por qué. ❖ Su visión es conceptual. ❖ Desafía lo establecido. ❖ Es un desobediente en orden superior. ❖ Hace lo que debe hacer. ❖ Intenta lo imposible. ❖ Es soñador

A continuación se detalla las funciones que ejerce la Administración y el liderazgo

ADMINISTRACIÓN	LIDERAZGO
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer pasos detallados y el tiempo para alcanzar los resultados requeridos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una dirección: desarrollar una visión del futuro, con estrategias para producir los cambios necesarios para alcanzar los resultados esperados.

<ul style="list-style-type: none"> • Organizar y promover al personal. • Delegar responsabilidad y autoridad para llevar a cabo el plan. • Controlar y resolver problemas • Supervisar resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • Transmitir la dirección en palabras y hechos • Solicita la cooperación y facilita el trabajo en equipo • Motivar e inspirar a la gente • Transmitir energía a la gente para superar barreras
---	---

Cfr (liderazgoautentico.blogspot.com/.../cul-es-la-diferencia-entre-lderes)

4.4 LOS VALORES Y LA EDUCACION



La educación en valores es aquella que, principalmente, se centra en la transmisión de los valores que facilitan la convivencia entre las personas y que se sustentan en el respeto a los derechos humanos.

El ámbito académico no puede permanecer al margen de este asunto. Por ello es importante que desde los primeros años escolares, niños y niñas desarrollen una actitud reflexiva sobre lo que piensan y sienten acerca de sí mismos y de los demás, también es fundamental que conozcan sus derechos, clarifiquen sus valores, identifiquen cuáles son sus prejuicios, acepten las diferencias y logren asumir actitudes de mediación en la solución de conflictos.

Educación en valores es enseñar al individuo a comportarse como ser humano, a establecer jerarquías entre las cosas, a través de ellos llegan a la convicción de que algo importa o no importa, tiene por objetivo lograr nuevas formas de entender la vida, de construir la historia personal y colectiva.

Educación en valores es también educar a los estudiantes para que se orienten y sepan el valor real de las cosas; las personas implicadas creen que la vida tiene un sentido, reconocen y respetan la dignidad de todos los seres.

Los valores pueden ser realizados, descubiertos e incorporados por el ser humano, por ello reside su importancia pedagógica, esta **INCORPORACIÓN, REALIZACIÓN, DESCUBRIMIENTO** son tres pilares básicos de toda tarea educativa; necesitan la participación de toda la comunidad educativa en forma coherente y efectiva.

Es un trabajo sistemático a través del cual y mediante actuaciones y prácticas en nuestro centro se pueden desarrollar aquellos valores que están explícitos en nuestra constitución como base para cualquier tipo de educación en valores.

Una vez que los estudiantes interioricen los valores, éstas se convierten en guías y pautas de conducta, son asimilados libremente y nos permiten definir los objetivos de vida que tenemos, nos ayuda a aceptarnos y estimarnos como somos, la escuela debe ayudar a construir criterios para tomar decisiones correctas y orientar nuestra vida, estas tomas de decisiones se da cuando nos enfrentamos a un conflicto de valores, otro de los objetivos de esta educación es ayudar al estudiantes en el proceso de desarrollo y adquisición de las capacidades para sentir, pensar y actuar; como vemos tan solo no

es una educación que busque integrarse en la comunidad sino que va mas allá busca autonomía, la capacidad crítica para tomar decisiones en un conflicto ético.

Cfr (www.tallerdevalores.blogspot.com)

LOS VALORES EN EL CURRÍCULO.-

La escuela es un agente socializador y reproductor de valores presentes en las sociedades que debe destinar un espacio para la educación en valores. Los valores deben estar definidos en el PEI (Proyecto Educativo Institucional), con los cuales la institución se identifica y plantea desarrollarlos.

Los valores se hacen presentes en el aula mediante los ejes transversales, estos ejes transversales van a responder a realidades o necesidades que tienen cada una de las personas para desenvolverse dentro de la sociedad.

En el diseño curricular, la educación en valores se encuentra en los objetivos de enseñanza generales, esta educación es abierta y flexible, es abierta porque cada docente en su centro la define y una vez tomada la decisión debe ir en el PEI.

Los valores también se muestran en los contenidos latitudinales por ello se encuentran en cada sesión de aprendizaje.

Como dijimos anteriormente los ejes transversales entran de lleno en la educación en valores, hablar de temas transversales es hablar de valores y debe estar expresado en el PEI como los objetivos generales de la etapa, estos temas transversales van a responder a problemas en el ámbito social y requieren una respuesta educativa.

El papel de la escuela consiste en acoger y tratar en las aulas aquellos conflictos que en el momento actual constituyen ámbitos prioritarios de preocupación social.;

METODOLOGÍAS DE TRABAJO.-

1.- METODOLOGÍA QUE INVOLUCRAN A LAS FAMILIAS EN FORMA COORDINADA CON LA DIRECCION DE LA ESCUELA.

Se plantea lo siguiente dentro de esta estrategia.

Comunicar a los padres lo que la escuela intenta hacer para enseñar virtudes y que espera de ellos. El Director debe convocar a una reunión para comunicar cual es el papel de los padres y de la escuela sobre la transmisión de valores que virtudes la escuela pretende desarrollar y las metodologías que se utilizaran.

Se puede trabajar de la siguiente manera:

- A. **ESCUELA DE PADRES.**- Se trata de una charla donde un expositor dirige la participación de los padres en torno a la responsabilidad de ellos como formadores de sus hijos en las cuales involucran: Tareas compartidas padres-hijos donde se manifiesta la sensibilización orientados a determinados valores o virtudes.
- B. **APORTES DE LOS PADRES A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL COLEGIO.**- Esto se hace de manera formal a través de reuniones de los coordinadores de grupos de padres con el personal docente responsable.

2.- **METODOLOGIAS QUE INVOLUCRAN EL "ETHOS" DE LA ESCUELA.**- La escuela como comunidad de virtud o virtud en acción, **El Docente como modelo y mentor moral** , el comportamiento del personal docente es importante, es el centro de atención que se mantendrá presente por largos años en la mente de sus estudiantes(Correa Jaramillo, Carlos Enrique;, 2009)

Los valores en la organización educativa se identifican, se manifiestan y estructuran de la siguiente manera:

Se identifican:

- Con lo material o espiritual (cosas, hechos, personas, sentimientos y relaciones).
- Con cualidades reales externas e internas al sujeto, de significación social. Dicha significación se refiere al grado en que se expresa el redimensionamiento humano.
- Con cualidades de los componentes de la estructura de la personalidad, en tanto permiten captar los significados a través de la capacidad de los sentidos en la actividad humana.

Se manifiestan:

- A través de la actividad humana, la que permite interiorizar de la realidad aquellas cualidades que satisfacen necesidades e intereses individuales y sociales.
- En guías y principios de conducta que dan sentido a la vida hacia la autorrealización, el progreso y el redimensionamiento humano.

Se estructuran:

- Por las circunstancias cambiantes de la realidad, por lo que puede su contenido expresarse de manera diferente en condiciones concretas.
- Se jerarquizan en dependencia del desarrollo de la personalidad y del desarrollo social del contexto.

Es impreciso y absurdo hablar de una Pedagogía de los valores como algo independiente, dado que el valor es parte del contenido y éste es uno de los componentes de la didáctica, pero sí es necesario comprender las particularidades de la formación y el desarrollo de los valores y sus relaciones en el proceso docente-educativo.

Integrar los valores al aprendizaje de manera intencionada y consciente significa no sólo pensar en el contenido como conocimientos y habilidades, sino en la relación que ellos poseen con los valores. El conocimiento posee un contenido valorativo y el valor un significado en la realidad, el que debe saberse interpretar y comprender adecuadamente a través de la cultura y por lo tanto del conocimiento científico y cotidiano, en ese sentido el valor también es conocimiento, pero es algo más, es sentimiento y afectividad en el individuo. Así el aprendizaje de un conocimiento matemático, físico o profesional debe ser tratado en todas sus dimensiones: histórica, política, moral, etc., es decir subrayando la intencionalidad hacia la sociedad, donde se exprese la relación ciencia, tecnología, sociedad, y estén presentes los análisis cualitativos, los enfoques de procesos y la motivación. Del mismo modo que es posible tratar un valor desde el contenido, también lo es desde

el saber hacer de éste (la habilidad y la capacidad). Visto así el proceso de enseñanza-aprendizaje adquiere un nuevo contenido por su carácter integral.

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

Los caminos y las vías no pueden justificar los fines, es evidente que un buen uso del diálogo, de los métodos participativos, del ejemplo del profesor, son condiciones necesarias para una adecuada labor de formación, pero también son condiciones, la precisión en el diseño curricular de las intenciones a través del análisis del contenido, los objetivos propuestos, etc., es decir, tener claro los fines que se proyectan en lo educativo y diseñar la realización del proceso de formación. La formación socio humanista tiene su propia significación y lógica y, de lo que se trata es de incorporarla como parte del sistema educativo, no separarla de la realidad a que se enfrenta el estudiante como aprendizaje, y en este sentido, el profesor debe prepararse y dirigir el proceso en esa dirección, intención que no depende de la casualidad ni de los criterios particulares de éste, sino de todo el proceso de formación, y de la necesidad que lleva implícita como exigencia de la sociedad.

Alrededor de la educación en valores está la idea de negar la necesidad de una pedagogía propia de los valores, puesto que consideran que los valores están siempre presentes en el proceso de formación, siendo suficiente una buena relación alumno-profesor, el ejemplo de éste, la comunicación eficaz, etc. Es cierto que el proceso de enseñanza-aprendizaje siempre forma y desarrolla valores, el asunto a reflexionar está: ¿en qué valores se quiere incidir en el proceso, para qué, y cómo?

La dificultad consiste entonces en eliminar el llamado currículo oculto o contenido oculto, la cuestión radica en la necesidad de explicitar, sistematizar e intencionalizar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, “lo educativo”, que por supuesto integra el proceso formativo.

Entre las razones para desarrollar una Pedagogía de la Educación en Valores están:

Intencional: Encaminar el proceso docente-educativo hacia el modelo ideal de formación. Determinar estrategias didácticas que involucren a los sujetos del proceso en una actividad consciente, protagónica y comprometida.

Explicitar: Eliminar el currículo oculto, precisando la cualidad orientadora del proceso docente-educativo. Connotar lo socialmente significativo de la realidad hacia el redimensionamiento humano en todos los componentes del proceso, identificando el modelo educativo a alcanzar con la eficacia del proceso. Precisar los contenidos de los sistemas de valores a formar y desarrollar según la aspiración social.

Particularizar: Integrar las particularidades de la formación y el desarrollo de los valores a la didáctica del proceso de formación (conocer las particularidades del sujeto y sus relaciones, y evaluar las condiciones para llevar a cabo el proceso). Enriquecer la didáctica del saber y del saber hacer; del contenido y del método, etc., así como apoyarse en ellas.(Pozo & Scheuer, 2006)

Visto de otro modo, es la reflexión del profesor sobre el valor educativo de sus acciones en el proceso, de sus intenciones, de lo valorativo en los contenidos, del valor del método, etc. lo que implica establecer prioridades. “la justificación de los contenidos debe basarse, no sólo en criterios disciplinares, derivados del lugar que esos contenidos ocupan en la estructura de esa disciplina, sino también en las metas educativas fijadas para esa materia en esa etapa.(Pozo & Scheuer, 2006)

La dirección pedagógica no puede entenderse como una relación mecánica estímulo-reacción: se trata más bien de la sistematización de las influencias educativas sobre la base del encargo social que persigue la formación de un modelo de hombre o mujer. (Viciado, 1999)

DIAGNOSTICO

5. DIAGNOSTICO

5.1. LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN DONDE SE EVIDENCIA LA GESTIÓN EN LIDERAZGO Y VALORES.

5.1.1. MANUAL DE ORGANIZACIÓN

DIMENSIÓN ORGANIZATIVA OPERACIONAL Y VALORES

El Centro Educativo de Educación Básica Fiscal Mixto “**GRAL. MARCO AURELIO SUBÍA MARTÍNEZ**” , está organizado de la siguiente manera

La autoridad máxima es el Director. Licdo. Galo Moya

Junta General de Profesores:

Comisiones: Comisión Pedagógica

Comisión Asuntos Sociales

Comisión Deportiva

Personal de Servicio: Conserje

El personal docente, comunica que el señor director maneja el liderazgo en su institución, permite el trabajo en equipo, da al debido trato a sus compañeros, lo hace con respeto, no maneja de forma arbitraria su autoridad, escucha sugerencias y opiniones, por lo tanto en este ámbito se maneja el liderazgo en valores

5.1.2. CÓDIGO DE CONVIVENCIA

El Centro Educativo de Educación Básica Fiscal Mixto “**GRAL. MARCO AURELIO SUBÍA MARTÍNEZ**” , maneja el código de convivencia, el mismo que fue organizado por la Comisión Pedagógica encabezada por EL Sr, Director contiene los aspectos necesarios, describe la importancia, los objetivos la visión y misión de la Institución.

Aquí se describen los deberes y derechos de los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, padres de familia, docentes). Este documento contiene normas que están encaminadas a formar al estudiante integralmente, es decir en el ámbito moral, ético y cívico

Código de Convivencia del Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez
2009-2010 ANEXO 2

5.1.3. PLAN ESTRATEGICO

El Plan Estratégico se fundamenta en los objetivos operativos; trata de desarrollar un modelo educativo activo y crítico; este documento no me lo han podido entregar para el respectivo análisis, lo anteriormente dicho es lo que supo manifestarme el Sr Director .

5.1.4. PLAN OPERATIVO ANUAL

El Centro Educativo de Educación Básica Fiscal Mixto “**GRAL. MARCO AURELIO SUBÍA MARTÍNEZ**” , trabaja durante todo el año escolar con un Plan Operativo Anual el mismo que contiene proyectos de índole pedagógico, cultural y deportivo.

Este documento contiene estrategias, objetivos y actividades para cada proyecto, los proyectos de aspecto pedagógico están encaminados a mejorar la comprensión lectora de los estudiantes, también buscan mejorar la infraestructura de la Institución, los proyectos culturales buscan fomentar en el estudiante la creatividad, la imaginación mediante la expresión oral y la expresión plástica, todos estos proyectos tienen como base fundamental el desarrollo de valores, fomentar en el estudiante su autoestima creando lideres mediante la actividad de la Elección de Gobierno Estudiantil .

El Plan Operativo Anual se basa en el desarrollo de valores en el estudiante, busca fomentar en el estudiante, el liderazgo desde tempranas edades trabajando conjuntamente con maestros, directivos, y padres de familia.

Plan Operativo Anual del Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez
2009-2010 ANEXO 4

5.1.5. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

El PEI del Centro Educativo de Educación Básica Fiscal Mixto “**GRAL. MARCO AURELIO SUBÍA MARTÍNEZ**” , contiene todos los parámetros para organizarlo, elaborarlo y ejecutarlo, esta planificado para una duración de 6 años en este documento se detallan aspectos como:

- Datos informativos
- Se hace un estudio detallado de las características de la comunidad donde está ubicada la institución, se da a conocer el equipo físico con el que cuenta , los servicios que ofrece a la comunidad , se detalla la realidad de la institución es decir sus necesidades .
- Se detallan los perfiles de los miembros de la comunidad educativa, es decir el ideal de la personalidad de cada uno de ellos
- Esta institución menciona que trabaja con el Modelo Pedagógico con enfoque constructivista para mejorar la calidad de educación.
- La visión, misión, objetivos de esta institución se basa en el desarrollo de destrezas y habilidades.

Proyecto Educativo Institucional del Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez 2009-2014) ANEXO3

5.2 LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL CENTRO EDUCATIVO

5.2.1. MISION Y VISION

VISION INSTITUCIONAL.

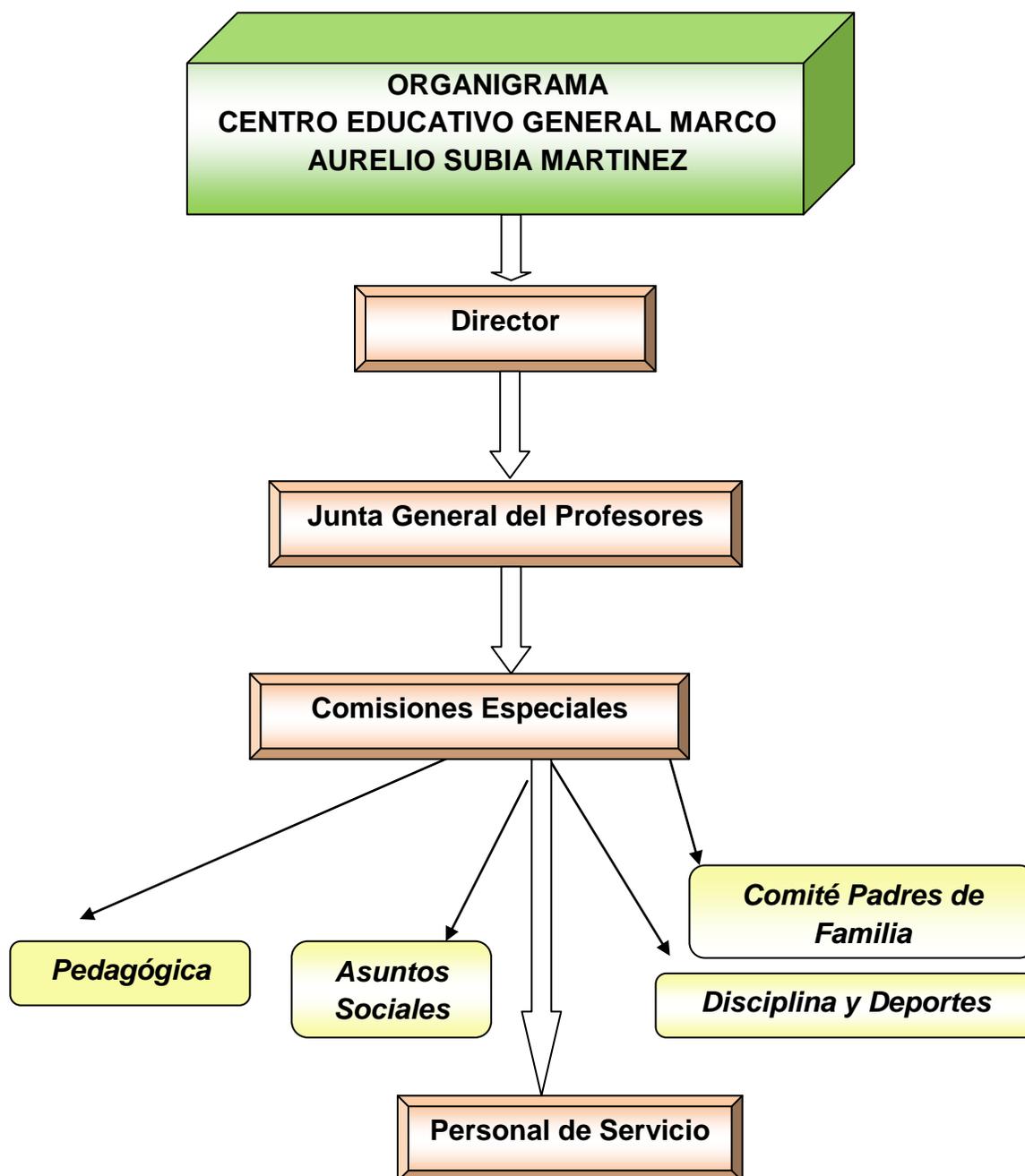
La institucional se propone reforzar su accionar para que al cabo de seis años eleve el nivel de prestigio, mediante una educación de calidad participativa y democrática basada en principios, práctica de valores, desarrollo de destrezas y capacidades cognitivas, que faciliten la consulta en la toma de decisiones dentro de un marco de equidad y respeto mutuo, permitiendo la formación de un estudiante con una sólida preparación teórica, practica y con potencialidades suficientes para desenvolverse dentro de la sociedad.

MISION INSTITUCIONAL

La Institución tiene como fin desarrollar una educación integral con la práctica de metodologías activas, participativas y el mejor aprovechamiento de los recursos humanos técnicos y económicos a fin de optimizar las capacidades intelectuales, para que los niños se conviertan en entes útiles para su desarrollo.

5.2.2 EL ORGANIGRAMA

El Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez presenta un organigrama de estructural vertical; donde la máxima autoridad es el Director, luego se ubica la Junta General de Profesores subdividida en las comisiones: Pedagógica, Asuntos Sociales, Deportiva y al mismo nivel de las comisiones se encuentra el Comité Central de Padres de Familia; luego viene el personal de apoyo que es la señora conserje



5.3. EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA EN VALORES

5.3.1. DIMENSION PEDAGÓGICA CURRICULAR Y VALORES

El Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez trabaja bajo un modelo Pedagógico, constructivista, humanista, participativo y democrático; sin embargo, al analizar los resultados de las encuestas aplicadas a los miembros de la comunidad educativa, menciono que no aplican este modelo, ya que los docentes manifiestan que existe resistencia al cambio por parte del director y algunos maestros, y los estudiantes manifiestan que sus clases son rígidas y autoritarias.

Ya que el estudiante no es actor de su propio aprendizaje, además considerado que los valores no son tomados en cuenta como ejes transversales.

5.3.2. DIMENSION ORGANIZATIVA OPERACIONAL Y VALORES

El Director debe buscar estrategias que le permitan el acercamiento y el desarrollo personal de los profesores, gestionar capacitaciones permanentes, y fortalecer el trabajo en equipo, ya que no es suficiente controlar y evaluar sin tomar acciones correctivas porque los compañeros o compañeras se enojan, por lo contrario, se debe buscar el cumplimiento de las metas planteadas y planificar las enmiendas.

5.3.3 DIMENSION COMUNITARIA Y VALORES

El Centro Educativo trabaja con la comunidad, mediante mingas, sesiones, talleres, todas las actividades se detallan en los documentos que posee la institución.

5.3 . ANÁLISIS FODA

ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MEDIO INTERNO

El FODA es un documento que permite conocer la realidad de una Institución, sus necesidades, sus oportunidades, así como sus fortalezas y amenazas.

El análisis de este documento está orientado a dar respuestas a preguntas: ¿Qué y quienes son realmente como establecimiento? ¿Qué fortalezas y debilidades tienen?

El resultado de este análisis permite trazar un perfil que muestre al Centro Educativo “GRAL. MARCO AURELIO SUBÍA MARTÍNEZ” sus fortalezas y debilidades, las cuales servirán para identificar las estrategias y alternativas de solución y de cambio; así como, para realimentar la visión, misión, objetivos y políticas.

DIAGNOSTICO ESTRATEGICO MEDIANTE EL ANALISIS FODA

<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <p>- Infraestructura adecuada, Aulas Pedagógicas, laboratorios de: computación con internet, laboratorio de Ciencias Naturales, Cultura Estética, Aula de Audiovisuales, aéreas recreativas, baterías sanitarias adecuadas para niños, niñas y Personal Docente.</p> <p>-Aceptable relaciones humanas en la comunidad educativa.</p>	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <p>-Inconsistencia en la aplicación de técnicas activas dificultando el inter-aprendizaje</p> <p>-Falta de concientización de la comunidad educativa para ejercer la autodisciplina que constituye una importante cualidad para su vida estudiantil.</p> <p>- El Personal Docente no tiene la predisposición para capacitarse e innovarse en el aspecto pedagógico.</p>
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDAD</p> <p>-Colaboración de entidades gubernamentales educativas</p> <p>-Contar con textos para todos los alumnos del plantel dotados por el Ministerio de Educación</p>	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <p>-Falta de participación y calidad de tiempo de padres hacia los hijos, impidiendo una mejor orientación personal y familias</p>

RESULTADOS

5.5 RESULTADOS

5.5.1 DE ENCUESTA A DIRECTIVOS

Tabla 6

FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS EN EL CENTRO EDUCATIVO

Forma de organización	f	%
a. El director organiza las tareas en una reunión cada trimestre.		
b. Coordinadores de área		
c. Por grupos de trabajo	1	100
d. Trabajan individualmente		
e. No contestan		

En el Centro Educativo General Marco Aurelio Subía, el trabajo se lo organiza mediante la formación de grupos.

Tabla 7

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

Aspectos	f	%
a. El número de miembros en la institución.		
b. Los resultados obtenidos en la institución.	1	100
c. Valor y tiempo empleados en la institución.		
d. Otros		
e. No contestan		

Como autoridad del centro educativo mide el tamaño de la organización mediante los resultados que obtiene del trabajo docente de la institución.

Tabla 8

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

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	1	100
b. No		
TOTAL	1	100

El centro educativo posee un manual de normas donde se especifica las tareas de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.

Tabla 9

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

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Director	1	100
b. Rector		
c. Consejo Directivo		

El director del centro es quien lidera y fomenta un clima de respeto y consenso en la institución

Tabla 10

DELEGA USTED LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS A SUS COLABORADORES

	f	%
a. Sí		
b. No	1	100
TOTAL	1	100

Para resolver conflictos existentes en el centro educativo el director es quien se encarga de tomar las decisiones.

Tabla 11

SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE.

Orden	ACCIONES	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	F	%
a.	Excelencia académica.			1	100		
b.	Desarrollo profesional de los docentes.	1	100				
c.	Capacitación continua de los docentes.	1	100				
d.	Trabajo en equipo	1	100				
e.	Vivencia de valores institucionales y personales.	1	100				
f.	Participación de los padres de familia en las actividades programadas.	1	100				
g.	Delegación de autoridad a los grupos de decisión.	1	100				

La administración y liderazgo del director promueve todas las capacidades académicas y de integración del personal docente.

Tabla 12

LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN.

Orden	Se caracterizan porque	Si		No		En parte	
		f	%	f	%	F	%
a.	Son innatas.			1	100		
b.	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre el liderazgo.			1	100		
c.	Se adquieren a partir de la	1	100				

	experiencia.						
d.	Se desarrollan con estudios en gerencia.			1	100		
e.	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.	1	100				

El director de la institución manifiesta que las habilidades del liderazgo se las adquiere mediante la capacitación continua que combina la práctica, teoría y reflexión.

Tabla 13

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

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

El progreso de la institución se logra mediante la mejora del desempeño docente, control permanente de su trabajo y un ambiente de respeto y cordialidad.

Tabla 14

ORGANISMOS QUE SE ENCUENTRAN EN LA INSTITUCIÓN.

Orden	Organismos	Si		No	
		f	%	f	%
a.	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.).	1	100		
b.	De gestión (secretaria, subdirector, comisión económica, etc.).	1	100		
c.	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.).			1	100
d.	Técnica, departamentos, equipo docente, etc.			1	100
e.	Otros				

El centro educativo posee organismos de dirección y de gestión.

Tabla 15

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O JUNTA DE PROFESORES.

Orden	Actividades	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	F	%
a.	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	1	100				
b.	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	1	100				
c.	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	1	100				

d.	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	1	100				
----	---	---	-----	--	--	--	--

El equipo didáctico del centro educativo es quien coordina todas las actividades pedagógicas.

Tabla 16

FUNCIONES DE LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS.

Orden	Funciones	SI		NO	
		f	%	F	%
a.	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	1	100		
b.	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	1	100		
c.	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	1	100		
d.	Mantener actualizada la metodología.	1	100		
e.	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	1	100		
f.	Colaborar con el departamento de orientación e n la prevención y detección del problema de aprendizajes.	1	100		
g.	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	1	100		
h.	Los departamentos didácticos formulan	1	100		

	propuestas el equipo directivo.				
i.	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	1	100		
j.	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	1	100		

Tabla 17

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES.

Orden	Acciones	SI		NO	
		F	%	F	%
a.	La gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	1	100		

La gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas.

Tabla 18

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Orden	Material de planificación educativa	SI		NO	
		f	%	F	%
a.	Reingeniería de procesos.	1	100		
b.	Plan estratégico.	1	100		
c.	Plan operación anual.	1	100		
d.	Proyecto de capacitación dirigido a directivos y docentes.	1	100		

La institución educativa ha elaborado conjuntamente todos los componentes del Proyecto Educativo Institucional.

5.5.2 DE LA ENCUESTA A DOCENTES

TABLA 20

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES

DECLARACIONES	Siempre		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	6	40	6	40	3	20
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	13	87	2	13	0	0
3. La gerencia educativase, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	12	80	3	20	0	0
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	7	47	8	53	0	0
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	5	33	7	47	3	20
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	7	47	6	40	2	13

7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	15	100	0	0	0	0
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	2	13	7	47	6	40
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	1	7	6	40	8	53
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	0	0	5	33	10	67
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	8	53	5	33	2	14
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	6	40	8	53	1	7
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	9	60	4	27	2	13
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera	6	40	7	47	2	13
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	10	66	4	27	1	7
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	7	47	8	53	0	0

Una vez aplicadas las encuestas al personal docente del Centro Educativo “ General Marco Aurelio Subía Martínez ” , se procedió a realizar la tabulación , lo que nos dio como resultado lo siguiente , 7 docentes que corresponden al 47% manifiesta que el Sr. Director muestra resistencia cuando se realizan actividades de innovación pedagógica, un 53% es decir 8 docentes manifiestan que el Directivo conjuntamente con el personal docente no promueven actividades de investigación y capacitación, además manifiestan que ellos no se sienten comprometidos completamente con las actividades de la Institución, ya que muchas veces el trabajo en equipo no funciona y trabajan en forma aislada

5.5.3 DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

TABLA 21

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

DECLARACIONES	CA		A		D		CD	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	12	60	6	30	2	10	0	0
2. Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	10	50	7	35	3	15	0	0
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	10	50	6	30	3	15	1	5
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	10	50	7	35	1	5	2	10
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	13	65	3	15	2	10	2	10
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	8	40	9	45	2	10	1	5
7. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	11	55	7	35	2	10	0	0
8. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	7	35	0	0	7	35	6	30

9. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	17	85	3	15	0	0	0	0
10. Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase	9	45	9	45	2	10	0	0
11. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	12	60	8	40	0	0	0	0
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	15	75	4	20	1	5	0	0
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	12	60	7	35	1	5	0	0
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo	18	90	2	10	0	0	0	0

Después de aplicar las encuestas a los estudiantes del Centro Educativo “ General Marco Aurelio Subía Martínez ” se obtuvieron los siguientes resultados: 10 estudiantes que corresponden al 50% manifiestan que las autoridades y personal docente no escucha ni atiende sus inquietudes y necesidades, nos indican que las clases son impartidas en forma tradicional ya que los docentes no utilizan nuevas metodologías de enseñanza, 13 estudiantes que corresponden a un 65% nos informan que los docentes esperan que todos aprendan de la misma manera, en el mismo tiempo y no respetan sus diferencias individuales, por lo que el fracaso escolar es solamente culpa del estudiante, no escuchan sus problemas y en el aula solo se siente un clima de tensión ya que la hora clase es impartida solo en el aspecto académico dejando a un lado los valores.

5.5.4 DE LOS PADRES DE FAMILIA

TABLA 22

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA.

DECLARACIONES	Siempre		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1. El director toma en cuenta las opiniones de los Padres de Familia.	13	87	2	13	0	0
2. La autoridad escucha y resuelve las inquietudes de los Padres de Familia.	11	73	4	27	0	0
3. El director y el personal docente realizan y ejecutan proyectos en beneficios de la comunidad educativa.	11	73	4	27	0	0
4. En las reuniones generales se da oportunidad para que los Padres de Familia expresen su opinión.	12	80	3	20	0	0
5. Mantengo desacuerdos con las decisiones del Director.	1	6	10	67	4	27
6. El director y el personal docente inician las reuniones con frases de motivación (VALORES Y VIRTUDES).	8	53	4	27	3	20
7. Apoyo en la innovación pedagógica del Director y personal docente.	9	60	5	33	1	7
8. En la institución los valores se enseñan con el ejemplo.	10	67	5	33	0	0
9. Los estudiantes se sienten motivados para asistir a clases.	11	73	4	27	0	0
10. El ambiente de trabajo de la institución se basa en el respeto entre el Director y Personal Docente.	13	87	2	13	0	0

Una vez aplicadas las encuestas a los padres de familia de los estudiantes del Centro Educativo “ General Marco Aurelio Subía Martínez ” , se procedió a realizar la tabulación , lo que nos dio como resultado lo siguiente , 10 padres de familia que corresponden 67% manifiesta que muchas veces mantienen desacuerdos con las decisiones tomadas por el Sr. Director

5.5.5 ENTREVISTA A DIRECTIVOS

TABLA 23

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS.

Nro	Pregunta	Respuesta Positiva	F	Respuesta Negativa	f
1	¿Qué es la comunicación para usted?. ¿En qué se diferencia de la información?		1		
2	¿El Centro Educativo cuenta con un Manual o Reglamento que contemple al cómo, cuándo, y quien debe ejercer las tareas de liderazgo?			NO	1
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	Escuchar Dialogo entre las partes Llegar a acuerdos	1		
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	Guía Colaborador Trabajar en equipo	1		
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	Liderazgo con respeto			
6		Solucionar			

	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	problemas de aprendizaje			
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	Respeto Puntualidad			
8	¿En el caso de existir antivalores cuáles son?			No	

Al analizar la información recogida en la entrevista al Directivo de la Institución, el nos da a conocer que la Institución que él dirige no cuenta con un reglamento que dé a conocer cuáles son las funciones del liderazgo, nos dice también que su Institución sigue como fin solucionar problemas de aprendizaje dejando a un lado el trabajo en valores,

MATRIZ DE PROBLEMATICAS

PROBLEMAS OBSERVADOS	CAUSAS	EFFECTOS
Resistencia al cambio del personal docente incluido el Director	El Directivo y los docentes no participan en actividades de investigación y capacitación pedagógica	Personal docente trabaja aisladamente
Metodología de trabajo tradicional	Desconocimiento de nuevas técnicas de enseñanza aprendizaje	Deserción y repitencia escolar

5.6. DISCUSIÓN

Una vez aplicadas las encuestas al personal docente del Centro Educativo “ General Marco Aurelio Subía Martínez ” , se procedió a realizar la tabulación , lo que nos dio como resultado lo siguiente , 7 docentes que corresponden al 47% manifiesta que el Sr. Director muestra resistencia cuando se realizan actividades de innovación pedagógica, un 53% es decir 8 docentes manifiestan que el Directivo conjuntamente con el personal docente no promueven actividades de investigación y capacitación, además manifiestan que ellos no se sienten comprometidos completamente con las actividades de la Institución, ya que muchas veces el trabajo en equipo no funciona y trabajan en forma aislada.

La presente investigación descubre una realidad preocupante en el Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez, así podemos notar que: El personal docente no está comprometido con las decisiones tomadas por el director, en las actividades que se desarrollan en el quehacer educativo diario, por ello los docentes e inclusive el director muestra resistencia a los cambios constantes que se deben dar en e incorporar en el proceso de enseñanza – aprendizaje, así lo manifiestan 7 docentes que corresponden a un 47% (TABLA No. 20)

Después de aplicar las encuestas a los quince docentes de los cuales 8 que corresponden al 53,33%, (tabla No.20) manifiestan que muy pocas veces se comprometen con las decisiones y actividades tomadas por el director. Los docentes no demuestran el correspondiente interés en estas actividades ya que los docentes realizan el trabajo por cumplir su horario y no lo hacen involucrándose en el desarrollo de las destrezas y competencias de sus estudiantes.

Una de las principales características de las escuelas exitosas es la unión de sus integrantes, la misma que debe estar afianzada por el respeto y no dada por órdenes autoritarias de quienes las dirigen, se debe compartir la responsabilidad con todos los miembros de la comunidad educativa siempre dirigiéndose a cumplir metas y objetivos comunes, esto permite fortalecer el trabajo en equipo.

Considero que en la escuela General Marco Aurelio Subía Martínez los docentes deben comprometerse totalmente y apoyar las actividades propuestas por el director, siempre

y cuando estas estén destinadas a conseguir un beneficio para la comunidad educativa, destacando y respetando las individuales ya que esto permite un crecimiento global del equipo.

El trabajo en equipo tiene grandes ventajas sobre el trabajo individual y especialmente sobre los resultados obtenidos, que son los mejores y en tiempos óptimos; y con ello no decimos que trabajar en equipo significa la repartición de actividades o responsabilidades, sino la distribución de tareas que cumplan ciertos requisitos y de ello hacer un seguimiento, evaluación y control; por eso el trabajo en equipo necesita de las habilidades individuales de cada uno de los miembros de la institución.

En la actualidad las mejoras en la educación están dadas por los cambios y los docentes no deben mostrar resistencia a estas transformaciones, porque si es cierto que son difíciles pero debemos propulsar una educación de calidad.

Los docentes y los directos no escuchan los problemas de los estudiantes siguiendo un modelo de trabajo tradicional donde en el aula se hace lo que el maestro indique. No respetan el ritmo de aprendizaje de cada estudiante ya que obligan a que los educandos aprendan los contenidos de la misma manera y en el mismo tiempo

Al realizar las encuestas a veinte estudiantes de Sexto y Séptimo Año de Educación Básica, en el Centro Educativo General Aurelio Subía Martínez y al ser tabuladas obtuve que 10 de ellos (50%) manifiestan que sus problemas no son escuchados y atendidos por los directivos y docentes; 10 estudiantes que corresponden al 50% hacen conocer que los maestros siguen trabajando en el aula bajo un modelo tradicional ya que no toman en cuenta sus necesidades porque el 65% de los estudiantes dicen que el ritmo de trabajo debe ser igual para todos obligando a que todos adquieran los conocimientos impartidos de la misma manera y en el mismo tiempo. (Tabla No.21)

El modelo pedagógico tradicional utiliza el método que es el academicista, verbalista con un régimen de dura disciplina, donde los estudiantes son simples receptores, la relación profesor – estudiante es vertical y no sólo ocurre con la información, sino también con los valores básicos de convivencia para la socialización de los estudiantes y la preparación para el trabajo, sus contenidos son establecidos rigurosamente tratados, obtenidos de las diferentes disciplinas, de autores clásicos o de los resultados

de la ciencia, la evaluación se la realiza casi siempre al final de la unidad o del período lectivo para detectar si el aprendizaje se produjo y decidir si el estudiante es promovido o repite el curso. Son evaluaciones sumativas, de preferencia son cuantitativas en relación con los contenidos de conocimientos enseñados. Las evaluaciones son preparadas por el profesor de acuerdo con sus criterios. Son verbalistas y escritos y de respuesta unívoca. El valor de la respuesta está dado por el docente.

Nosotros como docentes debemos crear un ambiente estimulante con respeto y apertura a los estudiantes para que facilite al educando desarrollar estructuras cognitivas convirtiéndonos en facilitadores para contribuir al progreso de los niños y niñas para pensar y reflexionar, además debemos utilizar en la evaluación instrumentos que nos permitan detectar los logros obtenidos, debe ser permanente lo que nos permitirá reflexionar el avance de los objetivos propuestos.

Estos proyectos pedagógicos deberán facilitar los aprendizajes significativos en todas las áreas, grados y edades propiciando la aplicación de pedagogías activas y propias de los estudiantes. En esta institución educativa considero se debe concebir a los niños no únicamente como niños, sino como entes básicos de una comunidad en función de la que se deben organizar la propuesta educativa desarrollándolos en sus conocimientos, aplicaciones y la utilidad de los mismos; es decir, se deben formar niños para un aprendizaje significativo integrador de los conocimientos y su aplicación a la vida cotidiana (buen vivir).

Los padres de familia no están de acuerdo con las decisiones que toma el Director del Centro Educativo General Marco Aurelio Martínez, ya que muchas veces no escucha sus opiniones lo que da lugar a un sistema autoritario, así lo manifiestan 10 padres de familia que corresponden a un 67%(Tabla No.22)

En este punto cabe recalcar y recordar que el líder educativo debe: Escuchar: para poder identificar la voluntad del grupo de estudiantes, maestros y padres de familia, debe tener empatía para comprender lo que su grupo quiere, saber poner remedio a los daños que sufre su comunidad, esforzarse en mantenerse despierto en función de lo que sucede a su alrededor, emplear más la persuasión para confiar más en esta capacidad que en la de ejercer el mando, capacidad para asumir grandes retos que

superen la realidad diaria, habilidad para prever el resultado probable de una situación, asumir el compromiso de administrar bien el currículo para servir a las necesidades de los estudiantes, el líder pedagógico confía en el valor de los estudiantes .

Ahora, los inmensos desafíos que buscan la calidad educativa nos dirigen y proyectan hacia cambios positivos en las instituciones educativas. Por ello considero que el Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez debe disponer de una inmediata y especial propuesta pedagógica, que produzca acciones y prácticas de trabajo en la institución con medios didácticos pedagógicos intencionados, ya que el ambiente pedagógico no involucra únicamente los espacios físicos, los medios didácticos y técnicos, sino también las relaciones entre los actores del procedimiento educativo; Se puede sugerir la revisión del PEI con el que actualmente se está trabajando, ya que este debe ser generador de aprendizajes significativos y flexible; buscando metas de unificación de criterios y estrategias que permitan el trabajo interactivo, participativo y directo de los estudiantes en el aula

Se debe desarrollar un conjunto de actividades programadas para alcanzar las metas que se planteen, generando y aplicando conocimientos en unidades de contenido, de acuerdo a las necesidades reales; por temas, problemas, casos y ahora módulos en forma personalizada y por grupos, tratando de hacer el aprendizaje dinámico, creativo y útil para la vida.

Estos proyectos pedagógicos deberán facilitar los aprendizajes significativos en todas las áreas, grados y edades propiciando la aplicación de pedagogías activas y propias de los estudiantes. En esta institución educativa considero se debe concebir a los niños no únicamente como niños, sino como entes básicos de una comunidad en función de la que se deben organizar la propuesta educativa desarrollándolos en sus conocimientos, aplicaciones y la utilidad de los mismos; es decir, se deben formar niños para un aprendizaje significativo integrador de los conocimientos y su aplicación a la vida cotidiana (buen vivir).

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- 6.1.1 La gestión y el liderazgo de los integrantes de la comunidad educativa del Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez se basan en el rompimiento con los viejos paradigmas del administrador para insertarse con estrategias al liderazgo como producto de los valores alcanzando la calidad en la educación.
- 6.1.2 El liderazgo debe estar centrado en valores, ya que se necesita un alto grado de confianza de los seguidores para crear alianzas, colaboración y relaciones exitosas entre los miembros de la comunidad educativa del Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez
- 6.1.3 El contexto de la gestión institucional educativa necesita ser revisada, evaluada y actualizada continuamente para promover cambios positivos y estrategias de mejora en el desarrollo y crecimiento de los integrantes de la comunidad educativa del Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez
- 6.1.4 El Centro Educativo General Marco Aurelio Subía Martínez no tiene claro un Modelo Pedagógico y trabaja con la combinación de muchos, olvidándose de que necesitamos enseñar a los estudiantes conocimientos para la vida.
- 6.1.5 Se considera al PEI como un plan de constante mejoramiento de calidad en la educación por lo cual se puede introducir cambios para la elaboración del PEI, sin perder la flexibilidad.
- 6.1.6 La disponibilidad de las potencialidades individuales en una organización nos enseña que se puede trabajar en equipo y provocará un buen clima de confianza construyendo un excelente modelo pedagógico.
- 6.1.7 Las organizaciones educativas focalizan a la gestión escolar alrededor de los aprendizajes de los niños y niñas en la Educación Básica.

6.2 RECOMENDACIONES

- 6.2.1 Los directivos de los Centros Educativos deben responder a los retos, integrando pensamiento y acción, actitudes y valores, interactuando con el medio externo, generando un clima positivo de convivencia lo que le permitirá mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, favoreciendo la integración teoría-práctica, propiciando la reflexión crítica, reconociendo al directivo docente como productor de saberes pedagógicos y estudiar la gestión desde tres ejes que son fundamentales: lo académico, lo administrativo y la comunidad.
- 6.2.2 Ser Directivo hoy día de una escuela y hacer Gestión, es hacer escuela en función de un horizonte de mejoramiento continuo, integrando teoría y el conocimiento que proviene de la propia práctica, es unir ética con eficacia y mantener vivo el propósito moral de generar aprendizajes para todos.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1 Título de la propuesta

MEJORAR LA GESTION Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO “GRAL. MARCO AURELIO SUBÍA MARTÍNEZ”, MEDIANTE LA IMPLEMENTACION DE NUEVAS ESTRATEGIAS PARA LA ELABORACION DEL PEI

7.2 Justificación

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

Por tanto, el PEI es un documento que orienta los aspectos sustantivos de la vida institucional en el largo plazo por lo que si bien es cierto, debe ser repensado en forma cotidiana, no debe ser construido rutinariamente de año en año.

Es suficiente que cada institución realice el esfuerzo necesario para tener un PEI como documento de partida a ser desarrollado, perfeccionado y revisado en períodos no menores a cinco años, con el fin de tornar lo pertinente a cada cambio del contexto institucional o del entorno comunitario.

En el PEI se retrata en líneas gruesas lo que es la institución educativa, es un referente de identificación que determina la diferencia en términos significativos de ese establecimiento con otros, es el sello que identifica y caracteriza a la institución y constituye el resultado del compromiso asumido hacia aspectos esenciales y compartidos de los grupos en torno a concepciones propias respecto a la tarea de educar, con proyección de futuro.

En la búsqueda de mejorar la calidad de la educación, se inscribe la necesidad de plantear propuestas de solución a través de Proyectos Educativos Institucionales en cada plantel, en la espera de innovar las estrategias educativas y generar un colectivo pedagógico con capacidad de visionar en el corto, mediano y largo plazo un modelo de institución acorde con los nuevos contextos sociales y paradigmas emergentes.

El Proyecto Educativo Institucional nos permite:

Conocer y priorizar los problemas de la institución, según el orden de importancia.

Plantear con claridad los objetivos, estrategias y metas a alcanzar, con una visión proyectista y en el largo plazo, para la solución de los problemas principales y prioritarios.

Tener un conocimiento más exacto sobre los retos y las posibilidades que tenemos para enfrentar las diversas situaciones. Saber con qué fortalezas contamos y que debilidades tenemos; y qué oportunidades y amenazas se pueden presentar en el contexto para así estar preparados y aprovecharlas o enfrentarlas con éxito.

Elaborar los planes estratégicos y metas precisas que a corto, mediano y largo plazo se hagan realidad.

Tomar decisiones adecuadas durante la implementación de los proyectos específicos e incluso durante todo el proceso de la planificación estratégica.

El compromiso efectivo y activo de todos los miembros de la comunidad educativa, es un factor determinante en el éxito del PEI en especial el de los docentes ya que son los que cotidianamente, enfrentan la tarea educativa.

7.3 Objetivos de la propuesta

- Implementar nuevas estrategias para la elaboración el PEI
- Optimizar el liderazgo mediante el trabajo en equipo
- Desarrollar un Modelo Pedagógico como un medio fundamental del Proyecto Educativo Institucional en el Centro Educativo de Educación Básica Fiscal Mixto General Marco Aurelio Subía Martínez., para innovar la educación y reconstruir teorías y paradigmas que sustenten este modelo pedagógico.

Estrategias :

- ❖ Promover talleres sobre liderazgo , convivencialidad , donde se concientice el respeto y apoyo a la autoridad , escuchando las necesidades de los docente, estudiantes y padres de familia
- ❖ Concientizar y comprometer al directivo y personal docente de la Institución sobre la importancia del trabajo en equipo, consolidando una fuerza para mejorar la educación, trabajando en bien de la Institución y no en bien personal
- ❖ Proporcionar información sobre los Modelos Pedagógicos, aplicando en su labor diaria un modelo donde los aprendizajes sean significativos, donde el estudiante construya sus propios conocimientos, donde el maestro tome en cuenta las opiniones de sus estudiantes y lo más principal donde se tome como ejes principales los valores.
- ❖ Incentivar a la Comunidad Educativa para que tome como eje principal , EL DESARROLLO DEL ESTUDIANTE BASADO EN EL FORTALECIMIENTO DE VALORES, para la elaboración del PEI

7.4 Localización y cobertura espacial

La investigación se desarrolló en el Centro Educativo de Educación Básica Fiscal Mixto General Marco Aurelio Subía Martínez ubicado en la parroquia rural de Conocoto, cantón Quito y provincia de Pichincha.

7.5 Población objetivo

La población es un grupo de personas que se ajustan a criterios específicos a los que pretendemos realizar una investigación en común. Para esta investigación se ha tomado como población a todo el personal directivo, y docente de la Institución el mismo que es de 15 personas, a 230 estudiantes que corresponden a los sextos y séptimos años de Educación Básica del “ Centro Educativo de Educación Básica Mixto General Marco Aurelio Subía Martínez “ y a las 120 familias que se benefician del servicio que presta la Institución.

7.6 Sostenibilidad de la propuesta

- 7.6.1 Humanos: directivos, profesores, estudiantes y padres de familia o representantes.
- 7.6.2 Tecnológicos: TIC; herramientas de tecnología, información y comunicación.
- 7.6.3 Materiales: computadora, papel bond, marcadores, proyector, entre otros.
- 7.6.4 Físicos: la escuela, patios y los espacios verdes alrededor del centro educativo.
- 7.6.5 Económicos: USD 150,00
- 7.6.6 Organizacionales: Diseño Curricular Nacional (MEC), identidad institucional: modelo pedagógico, perfiles, misión y visión, PEI, POA, entre otros.

7.7 Presupuesto

ORDEN	ACTIVIDADES	FECHAS ESTABLECIDAS	VALOR ESTIMADO USD
1	Selección de la institución para la	21/06/2010	10,00

	investigación.		
2	Entrevista con la directora de la institución.	25/06/2010	2,00
3	Aplicación de los instrumentos de la investigación.	28/06/2010	12,00
4	Encuestas a los padres de familia.	28/06/2010	4,00
5	Encuestas a la directora y equipo directivo.	28/06/2010	4,00
6	Encuesta al personal docente	28/06/2010	4,00
7	Encuesta a estudiantes de séptimo año de Educación Básica.	28/06/2010	4,00
8	Organización y análisis de resultados de las encuestas.	28/01/2011	6,00
9	Elaboración del informe de Proyecto de Grado II.	28/02/2011	25,00
10	Presentación del informe de salida Proyecto de Grado II	12/03/2011	12,00
11	Corrección de la tesis	20/03/2011	12,00
12	Corrección, impresión y producción de la tesis.	10/04/2011	40,00
13	Pago de los derechos de grado	20/04/2011	100,00
14	Defensa de tesis	20/07/2011	180,00
15	Incorporación	24/07/2011	50,00
		TOTAL USD	465,00

7.8 Cronograma

ORDEN	ACTIVIDADES	FECHAS ESTABLECIDAS
1	Selección de la institución para la investigación.	21/06/2010
2	Entrevista con la directora de la institución.	25/06/2010
3	Aplicación de los instrumentos de la investigación.	28/06/2010
4	Encuestas a los padres de familia.	28/06/2010
5	Encuestas a la directora y equipo directivo.	28/06/2010
6	Encuesta al personal docente	28/06/2010
7	Encuesta a estudiantes de séptimo año de Educación Básica.	28/06/2010
8	Organización y análisis de resultados de las encuestas.	28/01/2011
9	Elaboración de la propuesta	Febrero 2011
10	Presentación de la propuesta	04-05-2011
12	Capacitación sobre liderazgo y convivencia	27-06-2011
13	Formación del equipo de trabajo (Director, docentes, investigador del proyecto)	16-08-2011
14	Taller sobre los modelos pedagógicos	29-08-2011
15	Reunión de trabajo para emitir opiniones y criterios sobre la elaboración del PEI	29/08/2011
16	Aplicación y evaluación de la propuesta	Año lectivo 2011-2012

8 BIBLIOGRAFÍA

Academia, E. R. (s.f.). Diccionario de la Lengua Española. Recuperado el 19 de noviembre de 2010

Azzerboni, D., & Harf, R. (2008). Conduciendo a la escuela. Manual de gestión directiva y evaluación institucional. Buenos Aires: ISBN.

Barahona, J. (08 de Abril de 2009). Estilo de liderazgo y valores. Recuperado el 19 de Noviembre de 2010, de Estilo de liderazgo y valores: www.utpl.edu.ec

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Madrid: Interamericana de México.

Correa Jaramillo, Carlos Enrique;. (9 de 2009). Liderazgo, Valores y Educación. Guía Didáctica Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo . Loja, Loja, Ecuador: ISBN-978-9942-00-572-4.

Díaz, M. I., Mota, J., & Tobar, J. (24 de 10 de 2008). Definición y tipos de gestión. Recuperado el 19 de 11 de 2010, de Definición y tipos de gestión: <http://johanatov.blogspot.es/>

Electricidad, I. C. (s.f.). Desarrollo personal y laboral. Recuperado el 20 de 11 de 2010, de Desarrollo laboral y personal: www.grupoice.com/esp/cencon/pdf/desarrollo/liderazgo.pdf

Guillén Parra, M. (2006). Ética en las organizaciones. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN S.A.

Kotter, J. P. (1996). Como triunfar en el nuevo mundo empresarial de hoy. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Martínez Sánchez, Francisco. (03 de 2008). Tecnologías Educativas para la Gestión. Guía Didáctica Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo . Loja, Loja, Ecuador: ISBN-978-9942-00-349-2.

Nwes emprendedores. (s.f.). Recuperado el 19 de Noviembre de 2010, de Nwes emprendedores: http://www.emprendedoresnews.com/notaR/liderazgo_y_valores-332-1.html

Palomo Vadillo, M. T. (2008). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. En M. T. Palomo Vadillo, Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (págs. 20-21). Madrid - España: ESIC.

Pérez Limachi, V. (2006). Gestión educativa. Bolivia: PINSEIB / PROEIB Andes / Plural editores 2005.

Pozo, J. I., & Scheuer, N. (2006). Nuevas formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje. España: ISBN.

Requisitos del líder educativo. (Diciembre de 2005). Recuperado el 19 de Noviembre de 2010, de Requisitos del líder educativo: <http://cidtur.eaeht.tur.cu/boletines/Boletines/Formacion/formacion%20dic%2005/liderazgo.htm>

Rodríguez Alcaíde, J. J., & Rodríguez Zapatero, M. (2006). El liderazgo en la empresa familiar. Córdoba: Cátedra PRASA de Empresa Familiar de la Universidad de Córdoba.

Ruiz Almeida, A. (2010). GESTION DEL TALENTO HUMANO.

9. APÉNDICES

10. ANEXOS

ANEXO 1

Formato de encuestas

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sres. Gestores Educativos:

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

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

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

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

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

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

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

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

SI (_____)

NO (_____)

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

- a) Director ()
- b) Rector ()
- c) Consejo Directivo ()

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

SI (_____)

NO (_____)

6. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Nro		Siempre	A veces	Nunca
A	Excelencia académica			
B	El desarrollo profesional de los docentes			
C	La capacitación continua de los docentes			
D	Trabajo en equipo			
E	Vivencia de valores institucionales y personales			
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas			
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión			

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

Nro		Siempre	A veces	Nunca
A	Son innatas.			
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre			

	liderazgo			
C	Se adquieren a partir de la experiencia.			
D	Se desarrollan con estudios en gerencia			
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión			

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

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

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

Nro		Siempre	A veces	Nunca
A	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.)			
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)			
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
E	Otros (¿cuáles?)			

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

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

Las pregunta 11 y 13 deben ser respondidas con términos sí o no.

11. Los departamentos didácticos (Comisión Pedagógico) de su Institución, son los encargados de:

- a. Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia
(____)
- b. Formular propuestas al equipo directivo, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución
(____)
- c. Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente
(____)
- d. Mantener actualizada la metodología
(____)
- e. Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros
(____)
- f. Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje (____)
- g. Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos
(____)

h. Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo
(_____)

i. Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas
(_____)

j. Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología

(_____)

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

Si () No ()

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

a) Un reingeniería de procesos (_____)

b) Plan estratégico (_____)

c) Plan operativo Anual (_____)

d) Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes (_____)

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

ENCUESTA A DOCENTES

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

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

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

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del Establecimiento Educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.			
3. La gerencia educativa promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo.			
5. Existe resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
8. Noto resistencia en los compañeros o director cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Me siento poco integrado en la escuela y entre los compañeros			
10. Tengo desacuerdos continuos en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera			
15 Realizo actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiante:

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

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

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

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

2. CUESTIONARIO

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

GRACIAS POR SU COLABORACION

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

ENCUESTA A SEÑORES PADRES DE FAMILIA

Sr. Padre de Familia:

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

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

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

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

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El Director toma en cuenta las opiniones de los Padres de Familia			
2. La autoridad escucha y resuelve las inquietudes de los Padres de Familia.			
3. El Director y el personal docente realizan y ejecutan proyectos en beneficio de la comunidad educativa.			
4. En las reuniones generales se da oportunidad para que los Padres de Familia expresen su opinión.			
5. Mantengo desacuerdos con las decisiones del Director			
6. El Director y personal docente inician las reuniones con frases de motivación (VALORES Y VIRTUDES)			
7. Apoyo en la innovación pedagógica del Director y personal docente.			

8. En la Institución los valores se enseñan con el ejemplo.			
9. Los estudiantes se sienten motivados para asistir a clases.			
10. El ambiente de trabajo de la Institución se basa en el respeto entre el Director y Personal docente.			

ANEXO 2



**CENTRO EDUCATIVO DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL MIXTO
"GRAL. MARCO A. SUBÍA MARTÍNEZ"**

Acuerdo Ministerial N° 012

Autopista Gral. Rumiñahui Puente N° 7 entre Juan de Dios Morales 559 y Manuela Cañizares
CONOCOTO ECUADOR

**CENTRO EDUCATIVO "GRAL. MARCO A. SUBÍA MARTÍNEZ"
CÓDIGO DE CONVIVENCIA 2010**

1.-INTRODUCCIÓN:

Este Documento tiene la finalidad de integrar a la comunidad educativa de nuestra institución a través de contextos equitativos que permita el desarrollo pedagógico en un ambiente de armonía paz y tranquilidad.

1.1.-EL DESARROLLO PEDAGÓGICO FORMATIVO.

A través de una convivencia consensuada, no represiva, donde se valore la riqueza de lo diferente, la no violencia, el amor, la cooperación, la igualdad de género, la confianza, la interculturalidad, la justicia, el respeto y la responsabilidad, el poder escuchar, y expresar, aceptar las diferencias, compartir y comprender a los demás.

En consecuencia, todos y cada uno de los miembros, gozan de los mismos derechos fundamentales claramente definidos de los derechos humanos, derechos del niño y adolescentes basados en el Código de la niñez y adolescencia y constitución política.

2.-JUSTIFICACIÓN:

Es nuestra obligación erradicar todo tipo de violencia en todas sus expresiones, con el fin de lograr una educación con una cultura de paz, ya que el código de convivencia es un conjunto de acuerdos y compromisos construidos e implementados bajo un proceso dinámico, que enfocado en la doctrina de la protección integral, potencian los procesos cognitivos para orientar los comportamientos personales y sociales en la búsqueda de una convivencia armónica y en democracia, debe ser aplicado, evaluado y mejorado continuamente.

3.-DATOS INFORMATICOS:

- NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO: **CENTRO EDUCATIVO "GRAL. MARCO A. SUBÍA MARTÍNEZ"**
- PARROQUIA: **CONOCOTO**
- CANTON: **QUITO**
- PROVINCIA: **PICHINCHA**
- NOMBRE DE LA AUTORIDAD DEL CENTRO EDUCATIVO: **Lic. GALO MOYA**
- NÚMERO DE MAESTROS: **14**
- NÚMERO DE ESTUDIANTES: **248**

- DIRECTIVA DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: **Lic. FRANCISCO CORONEL**
- NÚMERO DEL PERSONAL DE SERVICIO: **1**
- DIRECTIVA DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: **8**
- FECHA DE REALIZACIÓN DEL CODIGO DE CONVIVENCIA: **INICIOS DEL AÑO LECTIVO**
- SUPERVISORA DEL ESTABLECIMIENTO: **Lic. MARÍA MARTINEZ**
- UTE N°: **5**
- SECTOR N°: **1**

4.-MISION:

Construir en la formación humanística de nuestros estudiantes a través de procesos coherentes y pertinentes de aprendizaje, creando espacios en los que se practiquen valores éticos, morales y cívicos.

5.-VISIÓN:

Aspiramos a que nuestro Centro Educativo en los próximos cinco años sea reconocida como una excelente Institución, formadora de estudiantes con espíritu emprendedor que les permita ser agentes de cambio en la sociedad ecuatoriana; contando con maestros de alto nivel profesional, con padres e familia decididos y colaborados, con una pedagogía de valores inmersa en los cambios tecnológicos y con una infraestructura de ambiente sano, motivador, acogedor, y estimulante.

6.-OBJETIVO GENERAL:

Contribuir en el mejoramiento del proceso de integración de todos los actores de la comunidad educativa, a través de estrategias fortalecedoras de las relaciones humanas para conseguir una sociedad que respete los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

7.-OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Aplicar procesos pedagógicos en un contexto de paz
- Promover a los padres de familia una actitud positiva hacia el estudio y, las expectativas de la Institución, con respecto al comportamiento de sus hijos y /o apoderados u representados.
- Desarrollar las capacidades intelectuales, su creatividad, en un marco de valores cívicos, morales y humanos, para la práctica en la vida diaria.

8.- DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES:

Art. 3: DECLARAR.- Que el alumnado tiene además de aquellos consagrados en el Reglamento General de la ley Orgánica de Educación y el Código de la niñez y adolescencia, derecho a:

- a) Participar del proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad en una atmosfera de calidez, libre de presiones de todo orden o abuso físico, psicológico, o verbales.
- b) Gozar del respeto por sus derechos, sus sentimientos, su individualidad y sus pertenencias por parte de sus compañeros y de los funcionarios de la institución.
- c) Estudiar y jugar en un entorno seguro y agradable.
- d) Requerir la asistencia de los docentes, en caso de necesidad, con el fin de resolver dificultades o conflictos mediante el dialogo.

- e) Ser escuchado con respeto a sus opiniones.
- f) Demandar confidencialidad sobre asuntos personales tratados con algún miembro del personal docente.

DERECHOS Y RESPONSABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES:

Art 4. DECLARAR.- Que el alumno tiene, además de aquellas consagradas en el Reglamento General de la ley Orgánica de Educación y el Código de la niñez y adolescencia, la responsabilidad de:

- a) Cumplir respetuosa y puntualmente las instrucciones impartidas por las autoridades educativas.
- b) Ser puntual en su asistencia a clases y en el cumplimiento de sus tareas y deberes escolares.
- c) Tratar a sus compañeros, maestros y demás personas con cortesía y de manera respetuosa.
- d) Evitar que cualquier actividad que coarte los derechos de los otros alumnos a aprender o a jugar, o con la responsabilidad del profesor de ejercer su tarea educativa.
- e) Cuidar y respetar las instalaciones el mobiliario y el material didáctico de la escuela en tanto es propiedad ciudadana así como la propiedad del prójimo.
- f) Expresar sus opiniones con cortesía y respeto.

DERECHOS DE LOS PADRES

Art.5 DECLARAR:

- a) Acceder a una educación de calidad y calidez y un entorno educativo seguro y sano para sus hijos.
- b) Dialogar con los profesores de sus hijos en un tiempo acordado mutuamente.
- c) Dialogar con el Director, Rector o el Dirigente de curso de sus hijos sobre preocupaciones o temas que no hayan resuelto durante sus conversaciones previas con el profesor o la profesora de clases.
- d) Participar en las asociaciones de padres.
- e) Ser informado sobre el plan o proyecto Educativo Institucional y participar, en los órganos creados para el efecto y en los términos adecuados, de los procesos de evaluación del mismo.

DEBERES DE LOS PADRES DE FAMILIA

Art.6 DECLARAR: Que los padres, las madres y/o representantes legales entre otros tienen la responsabilidad de:

- a) Promover una actividad positiva hacia el estudio y hacia las expectativas de la Institución con respecto a la conducta de sus hijos.
- b) Interesarse por el progreso académico de sus hijos, las tareas enviadas a casa y las actividades escolares a las que son convocadas.
- c) Asegurar que sus hijos asistan a clases puntualmente y que lleguen a la escuela con los materiales necesarios para sus tareas.
- d) Comunicar a las autoridades de las Instituciones Educativas cualquier preocupación médica, académica o de conducta de su hijo o hija en la escuela.

- e) Establecer un contacto regular con el establecimiento educativo en áreas de trabajo de aula (firmar, circular, trabajos, revisar cuadernos, verificar cumplimiento de tareas asistir a reuniones de padres)

DERECHO DE LOS PROFESORES:

Art.7 DECLARAR: Que los profesores tiene, entre otros el derecho a:

- a) Gozar del respeto, la cooperación la consideración y el apoyo de sus colegas, del alumnado y de los padres de familia.
- b) Enseñar y trabajar en una atmosfera armoniosa, y libre de presiones y productiva.
- c) Espera una actitud responsable y positiva hacia el estudio de parte de los alumnos.

RESPONSABILIDAD DE LOS PROFESORES:

Art. 8 DECLARAR: Que los profesores tiene entre otros la responsabilidad de:

- a) Planificar y conducir sus clases de acuerdo a los objetivos del currículo y aplicando técnicas didácticas apropiadas.
- b) Ofrecer un entorno conducente al aprendizaje, que favorezca la organización, la disciplina y la seguridad.
- c) Ofrecer un entorno conducente al aprendizaje, que favorezca la organización, la disciplina y la seguridad.
- d) Acompañar a los alumnos en sus aprendizajes tomando en cuenta en cuenta las diferencias individuales y promoviendo la auto-estima del alumnado.
- e) Realizar adaptación curricular para la atención personalizada de sus alumnos.
- f) Ser sensibles a las necesidades de los alumnos.
- g) Comunicar a los padres los logros y las dificultades de sus hijos.

9.-DISPOSICIONES GENERALES

En caso de no dar cumplimiento con lo dispuesto en el Manual de Convivencia elaborado por la institución, se comunicara a las autoridades superiores para los fines consiguientes.

Para constancia de lo antes estipulado firman:

Lic. Galo Moya
DIRECTO

Comisión de redacción

Prof. Miriam Guayasamin Lic. Karina Benavides

ANEXO 3

PEI

3.13 METAS Y LOGROS ALCANZADOS DURENTE LOS ULTIMOS AÑOS MEDIANTE LA PLANIFICACION ESTRATEGICA ANTERIOR

El diseño del PEI constituyo una experiencia significativa para la comunidad educativa por la enorme satisfacción y optimismo del cumplimiento casi en su totalidad de las metas trazadas en la Planificación Estratégica anterior. Con gran beneplácito se puede enumerar las innumerables obras desarrolladas durante este periodo de tiempo.

- Personal docente capacitado en el manejo de elementos curriculares de acuerdo a la Reforma.
- Talleres de intercambio de experiencias pedagógicas y entrega de materiales respectivos sobre; técnicas y estrategias metodológicas, Unidad Didáctica, Planificación de la Evaluación de Destrezas, Instrumentos de Evaluación, Educación en Valores, Educación en la Sexualidad y el Amor, Técnicas de Motivaciones, juegos matemáticos para el desarrollo del pensamiento lógico, organizadores gráficos constructivistas
- Talleres de capacitación a los docentes dirigido por la supervisión cantonal UTE 7.
- Gestiones para lograr las computadoras.

- Gestiones para lograr el presupuesto económico para la construcción del segundo bloque y refacción la infraestructura de todo el plantel
- Constantes talleres de Escuela para Padres
- Padres de familia consientes de sus responsabilidades: colaboración constante para conseguir entrenadores de básquet, futbol y taller de danza.
- Donación de 45 banderas por los padres de familia

3.14 REALIDAD INSTITUCIONAL

Mediante las diferentes reuniones de trabajo del equipo de coordinación para la elaboración del PEI, con una exploración concreta de la situación educativa y su entorno, se concluye en determinar las siguientes deficiencias.

- El plantel cuenta con un pan estratégico, siendo una prioridad en la actualidad el diseño del PEI.
- El plantel no cuenta con otros elementos del componente de gestión; por lo que, la normatividad en el plantel es incompleta.
- Hace falta diseñar proyectos de implementación.

- La institución no cuenta con el Año de Básica para insertarnos en el proyecto de universalización de la educación.
- Falta de dominio de la terminología de los contenidos y destrezas de la Reforma Curricular; especialmente en Lenguaje y Comunicación.
- Limitada utilización de estrategias metodológicas activas y participativas en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Escaso desarrollo del pensamiento lógico y deficiencia en la resolución de problemas.
- Falta aplicar metodologías activas y constructivistas en la práctica docente de: Lectura, Escritura, Ortografía y Redacción.
- Faltan maestros fiscales para Inglés y Computación.
- Falta acrecentar el eje transversal de la Educación en Valores, observándose en los discentes un mediano índice de maltrato infantil, problemas familiares, delincuencia, alto porcentaje de migración.
- Existo gran demanda de matriculas por lo que es necesario la construcción de otras aulas para organizar en paralelos.

4- Identidad Institucional

Para establecer los fundamentos filosóficos y pedagógicos del PEI.
Para determinar la identidad y la oferta educativa a la comunidad, mediante procesos participativos para lograr el mejoramiento de la calidad de la educación.

4.1 PERFILES DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Modelo ideal o utópico de los componentes de la comunidad educativa que expresa como meta de la educación a alcanzarse
Conjunto de características que debe lograr el estudiante para responder al sentido último de la educación.
Rasgos ideales en las tres dimensiones del desarrollo integral

4.1.1 DEL DIRECTOR:

El éxito o fracaso de una institución educativa depende en gran parte del apoyo que debemos brindar al Director, siendo su rol fundamental:

- Alto liderazgo académico y moral para lograr el crecimiento de los docentes.
- Tener metas y objetivos claramente definidos
- Tener confianza en sí mismo, producto de un buen nivel de autoestima
- Ser optimista y tener una gran confianza en la vida

- Ser responsable
- Ser sensible y enfático a la necesidad de los demás
- Ser altamente disciplinado
- Ser creativo y con un alto grado de iniciativa
- Tener un sentido muy claro de los valores
- Ser dinámico, creativo, pertinente, perseverante
- Tomar decisiones con mentalidad firme
- Velar constantemente por la unión del personal
- Cumplir con eficiencia y efectividad los deberes y atribuciones que determine al Reglamento de la Ley de Educación.

4.1.2 DE LOS DOCENTES.

El rol de los docentes en el P.E.I. será la siguiente:

- Un maestro organizado en el trabajo, recursivo que se destaque por su liderazgo y creatividad una persona eficiente y eficaz.
- Un maestro que promueve una educación liberadora que guie al estudiante a hacerse libre de una manera gradual; vivencial y que posea la capacidad de elegir, decidir y favorecer así el proceso de autorrealización.
- Maestros estructurados como personas integras con criterio personal definido y fundamentado en su propia escala de valores en permanente actitud de cambio de actualización y superación personal.
- Formar y acompañar al educando en sus procesos de maduración personal.
- No constituirse en un superior, sino en un orientador o guía del educando, que apoya al estudiante y lo respalda, le sugiere caminos y posibilidades, le plantea alternativas, lo estimula en la búsqueda, le plantea nuevos desafíos, y, lo confronta en momentos de desanimo, dificultad y cansancio
Sembrador de semillas, de verdad, bondad, y no una cosechadora de resultados.
- Es quien organiza los grupos de trabajo en forma técnica para que se den procesos de interacción grupal.

- Es la persona que interpreta las necesidades del estudiante en función del medio y los requerimientos cognitivos del discente.
- Ser integra para formar equipos de trabajo en el campo educativo
- Responsable y respetuoso
- Disposición por la innovación, la investigación y la informática.
- Demostrar equilibrio y madurez personal.
- Tener una alta formación científica, técnica y humanística
- Demostrar los manejos suficientes de la tecnología educativa
- Demostrar liderazgo y autodesarrollo permanente
- Paciente y tolerante
- Buenos conocimientos psicológicos sobre las características del desarrollo y aprendizaje infantil.
- Que conozca el diseño curricular. El PEI, EL PLAN OPERATIVO Y PLAN DE LAS COMISIONES.
- Buena colaboración y capacidad para la colaboración y el trabajo en equipo
- Con aptitud positiva frente al niño o niña; es decir, creer en su progreso y ante sus propias tareas
- Participar la transversabilidad de los valores en los ejes verticales como la: identidad, honestidad, solidaridad, libertad, responsabilidad, respeto, criticidad, creatividad, calidez afectiva, amor, orden y perseverancia; así como. Planificar procesos de clase en cada unidad didáctica con problemas de interés social como: los derechos de los niños y niñas, interculturalidad, protección del medio ambiente, equidad de género, educación preventiva para la salud, formación ciudadana. Defensa civil, vialidad y anticorrupción.
- Participación en la elaboración de proyectos educativos, su puesta en práctica, el control, así como su evaluación.
- Cumplir a cabalidad lo que estipula a los deberes y atribuciones del maestro o maestra en el Reglamento de la Ley de Educación y Reglamento de Régimen Interno

ANEXO 4

POA

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ESTRATEGIA	PROYECTOS DE IMPLEM	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAM A MES	FUENTE DE VERIFICACION
La falta de lectura como potenciadora de valores en la comunidad	Gozando y disfrutando de la producción literaria, como medio de recreación para el buen uso del tiempo, libre	Fortalecer en los niños el amor por la lectura como una actividad recreativa y como instrumento de aprendizaje	. Exponer el propósito a la comunidad educativa. . Presentar sugerencias . Aplicar técnicas de comprensión lectora para potenciar valores	Directora, Docentes Padres de Familia C. Cultural	todo el año	Niños motivados por la lectura. . Niños que disfrutaban de la lectura. . Utiliza ambientes de lectura y biblioteca.
Incremento del número de computadoras	Fortaleciendo la era informática en el plantel	Lograr la funcionalidad del aula de computación	. Realizar gestiones permanentes en el Consejo Provincial de Pichincha	Directora, Docentes, Comité Central Consejo Provincial de Pichincha	Todo El año	. Lectura con claridad y entonación. Habilidad en el manejo de la computadora.
Pintura de paredes de la escuela de interiores y exteriores del plantel	Adecuemos el entorno físico de la institución	Motivar a los padres de familia por el adecuamiento de la institución	Organizar mingas en cada una de las aulas. Reuniones de trabajo con el C. C. P. F Consejo Provincial y el municipio de Rumiñahui	Personal Docente Directivas de cada Grado Directora, Maestros, C, Central Padrinos de la Institución	. Diciembre.	Niños motivados Escuela Pintada en su totalidad.
Gestiones entidades Gubernamentales para la construcción del segundo piso	Dotando de mejor infraestructura física al	Adecuamos el local escolar y sus anexos	Establecer reuniones de trabajo con el CCPF y clubes de danza	Directora, CCPF, profesor de cultura Física	Ene. 2010	Informe de la directora y del Comité Central. Escuela con un nuevo tamaño.
Impulso a los				Directora, junta	julio	Comunidad Educativa en un

clubes de la escuela	plantel	Fortalecer a los clubes de danza grupos musicales		de profesores	2010	ambiente amplio
COMISION CULTURAL	Fortaleciendo la formación integral para mejorar el perfil de los niños		Organización	Directora	Diciembre	Habilidad en los niños en cuanto al baile
Concurso de libro leído, dibujo, recitación y pintura		Desarrollar las destrezas orales y motrices por medio de la pintura, recitación y dibujo	Selección de los niños	Comisiones de Asuntos sociales	Febrero	
			Establecer las bases	Comité Centrales		
			Ejecución	Alumnos		
Costumbres y tradiciones de la comunidad educativa	Desarrollo mi creatividad e imaginación por medio de concursos nivel	Practicar valores que conlleven a una mejor convivencia social entre los miembros de la comunidad educativa	Conformación de las comociones y priostes de festividades.		Enero	Niños creativos capaces de competir
			Planificar las actividades para cada una de las fechas como son:		2009	
			2 de Noviembre.			
			Fiestas Patronales		Diciembre	Niños conoedores de costumbres y tradiciones de su barrio
			Navidad		Enero	
			Día del civismo			
	Practicando y fomentando el civismo valores, costumbres y tradiciones en el plantel					

El Deporte en el Plantel.	Mediante el deporte desarrollaremos saludablemente	físicas psíquicas y deportivas	deportivo interno. – Fomentar los clubes de fútbol y básquet por tres meses			
---------------------------	--	--------------------------------	--	--	--	--