



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

“Gestión, liderazgo y valores en el Centro Educativo Cristóbal Colón de la ciudad de Piñas durante el periodo lectivo 2011-2012”

Tesis de Grado

Autor:

Feijóo Zambrano Elsa Janeth

Director De Tesis:

Granda Lazo César Willam, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PIÑAS

2012

CERTIFICACIÓN

Mgs.

César Willam Granda Lazo

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Gestión, liderazgo y valores en el Centro Educativo Cristóbal Colón de la Ciudad de Piñas durante el periodo lectivo 2011-2012” realizado por el profesional en formación: Feijóo Zambrano Elsa Janeth, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, 14 Enero del 2012

.....
Mgs. César Willam Granda Lazo
DIRECTOR DE TESIS

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Yo, Elsa Janeth Feijóo Zambrano declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente 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”.

Elsa Janeth Feijóo Zambrano
C.I. 0703065862

DEDICATORIA

Con eterna gratitud dedico esta tesis a quienes han sido mi inspiración y fortaleza para llevar a feliz término una de mis más grandes metas, como es la de obtener el título de cuarto nivel y ser Magister de la República. En primer lugar, a Dios por estar junto a mí en todo momento guiando mis pasos e iluminando mis proyectos. A mis padres José y Zoila por su apoyo constante, incondicional y económico a quienes adoro, y de manera muy especial, a mi pequeña hija Ivannita quien amo y mi razón para la superación diaria, también mi agradecimiento va dirigido hacia mis, compadres y grandes amigos Dr. Franklin Valarezo y Lic. José Gallardo quienes me animaron y de alguna manera me han guiado a seguir profesionalizándome, a todas las personas que estuvieron junto a mi gracias mil gracias por su ayuda y colaboración.

E. Janeth Feijóo Zambrano

AGRADECIMIENTO

El presente agradecimiento va dirigido a las siguientes Instituciones y personas: A la Universidad Técnica Particular de Loja, por generar oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional en Maestrías a través de sus centros universitarios en todo el país con la modalidad de estudio a distancia, y de este modo coadyuvar al fortalecimiento intelectual de los y las ciudadanas que buscamos fortalecer nuestra educación con un título de cuarto nivel para así poder enfrentarnos a una sociedad en plena evolución.

Al Centro Educativo Cristóbal Colón a través de su representante Lic. Mariana Caibinagua que permitió que el presente proyecto de investigación sea realizado en su institución brindando todas las facilidades del caso.

A los Directivos y miembros de la Escuela de Ciencias de la Educación modalidad a distancia, de la UTPL, de manera especial a sus catedráticos quienes con su conocimientos y experiencia, me motivaron a lo largo de mi preparación cognoscitiva durante todo el proceso de profesionalización.

Con mucho respeto a mis guías Mgs. Mariana Buele Maldonado, Coordinadora de esta Maestría y a mi tutor Mgs. César Willam Granda quien con sus conocimientos, capacidad y predisposición me ha guiado en el presente proyecto de investigación.

Con especial afecto, cariño y aprecio a mi familia, pilar fundamental en mi vida, mismos que con su apoyo incondicional me incentivaron a continuar con mi preparación académica.

E. Janeth Feijóo Zambrano

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido	Pág.
CERTIFICACIÓN.....	II
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN.....	VIII
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Gestión.....	4
2.1.1. Definición.....	4
2.1.2. Tipos de gestión.....	5
2.1.3. Importancia de gestión en la educación.....	6
2.2. Liderazgo.....	8
2.2.1. Concepto.....	8
2.2.2. Liderazgo educacional.....	10
2.2.3. Tipos de liderazgo.....	14
2.2.4. Liderazgo, grupos y educación.....	18
2.3. Diferencias entre directivo y líder.....	19
2.3.1. Diferencias entre directores de equipo y líderes.....	23
2.4. Los valores.....	25
2.4.1. Qué se entiende por valor.....	26
2.4.2. Valores y educación.....	27
3. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Participantes.....	30
3.2. Materiales e instrumentos.....	33
3.2.1. Materiales.....	33
3.2.2. Medios.....	33
3.2.3. Instrumentos.....	34
3.2.3.1. Ficha De Observación.....	34
3.2.3.2. Encuesta.....	34
3.2.3.3. Entrevista A Directivos.....	35
3.3. Método y procedimientos.....	35
3.3.1. Método Inductivo.....	36
3.3.2. Método Deductivo.....	36

3.3.3.	Método Estadístico	36
3.3.4.	Método de Análisis y Síntesis	36
4.	RESULTADOS	36
4.1.	Diagnóstico de la gestión y liderazgo desde el análisis de los documentos de planificación educativa	36
4.1.1.	El Manual de Organización	36
4.1.2.	El código de Ética	37
4.1.3.	El Plan Estratégico	37
4.1.4.	El Plan Operativo Anual (POA)	37
4.1.5.	El Proyecto Educativo Institucional (PEI)	38
4.1.6.	El Reglamento Interno	39
4.1.7.	Código de Convivencia	40
4.1.8.	Programa Curricular Institucional	40
4.1.9.	El Organigrama	41
4.1.10.	FODA	42
4.1.11.	Matriz FODA Propuesto	44
4.2.	Resultados de encuestas	46
4.2.1.	De encuestas a Directivos	46
4.2.2.	De encuesta a docentes	52
4.2.3.	De encuesta a estudiantes	53
4.2.4.	De encuesta a padres de familia	54
5.	DISCUSIÓN	55
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
6.1.	Conclusiones	59
6.2.	Recomendaciones	60
7.	PROPUESTA DE MEJORA	61
7.1.	Título de la propuesta	61
7.2.	Justificación	61
7.3.	OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	62
7.4.	Actividades	63
7.5.	Localización y cobertura espacial	65
7.6.	Población objetivo	65
7.7.	Sostenibilidad de la propuesta	65
7.8.	Presupuesto	66
7.9.	Cronograma	66
8.	BIBLIOGRAFÍA	67

RESUMEN

La gestión, liderazgo y valores son requisitos para la existencia, firmeza y desarrollo de cualquier institución educativa. El presente trabajo consideró lo fundamental e importante en valores institucionales, la toma de decisiones y liderazgo con gestión, investigación realizada en el Centro Educativo Cristóbal Colón, de la ciudad de Piñas, periodo 2011–2012.

Se inicio con la revisión de los instrumentos de planificación, para diagnosticar de manera precisa objetivos, metodología, misión y visión institucional, para conocer la situación de la institución se realizo el proceso de investigación apoyado de encuestas a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia en donde se constató la realidad institucional.

Analizando los datos se determina escasez de liderazgo y valores en los miembros de la institución, situación manifestada en la falta de unidad; causando perjuicio a la comunidad educativa.

Se enfatiza la necesidad de capacitación a docentes y directivos, destacando el liderazgo en valores como medio para desarrollar una gestión educativa, tomando en cuenta que el éxito de una organización depende de quienes la integran y de los que se encuentran dirigiendo y administrando la educación.

1. INTRODUCCIÓN

La era de globalización que vivimos, viene sin lugar a dudas a ser liderado por la tecnología, la informática y las telecomunicaciones, en la educativo se da una creciente especialización, los líderes poseen nuevos anhelos y necesidades de gestionar; consideran a la institución como un ámbito para su realización, exigen mayor formación, responsabilidad y autonomía; pero jamás debe perderse de vista la importancia de los valores.

El tema de gestión, liderazgo y valores en el centro educativo Cristóbal Colón ha sido y es de preocupación, la institución como tal tiene la responsabilidad primordial de preparar y formar desde sus inicios a niñas, sin desconocer las nuevas reformas de la educación en el Ecuador que contempla establecimientos educativos de carácter mixto, para que sean líderes, enmarcadas en el respeto, la convivencia, la ciencia, el humanismo y los valores.

Bajo esta perspectiva, el presente estudio de investigación tiene como propósito el fortalecimiento de los saberes y prácticas sociales en el ámbito educativo institucional, enfatizando en el liderazgo y gestión que debe ejercerse en estrecha interrelación entre estudiantes, padres de familia, profesores y directivos.

En investigaciones realizadas en este plantel educativo se han tratado de algunos temas como: Educación actualizada, Diseño curricular, perfiles profesionales, Análisis FODA, entre otros, pero no se ha llevado adelante ninguna investigación sobre gestión liderazgo y valores, por lo que este proyecto es de gran importancia para el centro educativo, lo que puedo afirmar sin duda en lo que dice, Warren Bennis 1986 que el líder, debe tener visión de futuro, para ver las cosas no sólo como son, sino como debería ser, y hacer algo para conseguirlo.

El presente estudio que como toda obra humana es perfectible, se constituirá en una eficaz herramienta para el desarrollo institucional, cuyos beneficiarios directos de una educación enmarcada en liderazgo y valores es la niñez que en sus aulas se educa, los padres de familia y la sociedad en general, retribuyendo a manera de retroalimentación a profesores, directivos y autora del proyecto luego de una adecuada interpretación del diagnóstico, planificación y desarrollo de la propuesta que contiene el presente trabajo.

Los datos que obtuve es el resultado de encuestas realizadas y entrevistas directas dentro de la institución educativa y como el universo es amplio se tomo una muestra a un grupo importante de estudiantes, a todos los docentes y a la directora, así mismo se les realizó a un significativo número de padres de familia elegidos al azar, lo que me permitió tener una idea clara de cuáles son sus conocimientos de Gestión, Liderazgo y Valores dentro de la institución educativa de nivel primario, si se practica, y como impulsarlo y mejorarlo.

Cabe señalar que al inicio de la investigación existió entre las autoridades y profesores preocupación e inquietud sobre el destino de la información que iba obteniendo por lo que fue necesario una explicación a fondo sobre el objetivo tanto académico como el uso que la institución dará a la presente tesis.

La escuela cuenta con los instrumentos educativos requeridos por la ley de educación, pero la forma de presentación no es la adecuada, constan en un solo libro, esto impide un fácil manejo de la información.

El principal objetivo de esta investigación es el de constatar y determinar si existe Gestión, Liderazgo y Valores dentro del Centro Educativo General “Cristóbal Colón” cómo impulsarlo y mejorarlo; para poder conocer se realizó la investigación respectiva, claro que todo este proyecto va acompañado de algunos objetivos específicos como son:

Capacitar e impulsar a los directivos, docentes y estudiantes a que realicen gestión con liderazgo siempre enfocándose en los valores en hacer parte del proceso, lo que implica iniciar un cambio de actitud y la importancia de la participación.

Hacer que este proceso tenga continuidad y reconocimiento por las autoridades de la institución educativa, para que en los planes institucionales lo integren de una manera transversal, lo dinamicen y retroalimenten.

Brindar herramientas, creativas y formativas que ayuden a descubrir y desarrollar valores, actitudes y capacidades en los directivos de la institución con el fin de fomentar y fortalecer la gestión, el liderazgo en sus diferentes ambientes (con su persona, amigos, familia, y principalmente con la escuela.

La presente investigación es de mucha ayuda, fortalecimiento y desarrollo de la enseñanza, aprendizaje, gestión y liderazgo tanto para la institución educativa, para mí como maestrante de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Las experiencias vividas serán de gran ayuda en mi desarrollo profesional y personal y que el ser líder implica mucho compromiso con uno mismo y con todos los que nos rodean, claro que siempre deben ir enmarcados por los valores y la ética que poseemos como seres humanos.

El principal objetivo para la realización de este trabajo investigativo es el de constatar y determinar si existe Gestión, Liderazgo y Valores dentro del Centro Educativo General "Cristóbal Colón" investigación muy importante para su autora, pero no por ello deja de ser menos importante para quienes gusten de conocer y saber qué pasa con la Gestión y el Liderazgo dentro de las instituciones educativas, es por ello que invito a todos a participar del contenido de este trabajo a través de su lectura y así poder comprender su importancia; que si bien, está realizado de manera particular para su aplicación en el centro educativo Cristóbal Colón, el marco investigado, filosófico y doctrinario puede ser aprovechado para otros establecimientos educativos, otras instituciones y hasta en las actividades familiares y personales.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Gestión

2.1.1. Definición

En términos generales gestión se refiere a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio en este caso una institución educativa. A través de una gestión se llevará a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado.

A la par de esto, en una gestión habrá que dirigir, gobernar, disponer, organizar y ordenar en orden los objetivos propuestos. De lo dicho se desprende que la gestión es una tarea que requerirá de mucha conciencia, esfuerzo, recursos y buena voluntad para ser llevada a cabo satisfactoriamente.

Una gestión, entonces, podrá estar orientada a resolver un problema específico, a concretar un proyecto, un deseo, pero también puede referir a la dirección y administración que se realiza en una organización.

También podemos decir que gestión 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 metas en el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.

Gestión es uno de los elementos más abstractos contenidos dentro del argot gerencial moderno. Anteriormente, manejar una empresa se resumía en el cumplimiento de varios procesos administrativos fundamentales y muy precisos, a través de los cuales era posible convertir los recursos de la empresa en productos. Entender la gestión a la luz de planificar, ejecutar, dirigir, controlar y evaluar provee una visión bastante elemental, que deja de lado una diversidad de aspectos involucrados en la coordinación de grupos humanos y recursos limitados para alcanzar objetivos.

Si buscamos un sinónimo para entenderla mejor, "la gestión es esencialmente algo muy similar a ejecución, a la capacidad de hacer, de sincronizar aspiraciones y objetivos bajo la premisa del uso eficiente de recursos y capacidades para lograr beneficios dentro de parámetros aceptables de eficiencia. Asimismo, posee

componentes fundamentales que se refieren a la estrategia, los procesos internos, la cultura, los productos y el mercado" (www.entorno-empresarial.com/imprimir)

"Gestión Del latín gest o, el concepto de gestión hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar. Gestionar es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. Administrar, por otra parte, consiste en gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar" (definicion.de/gestion el 25/07/2011)

"El término gestión, por lo tanto, implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una empresa o de un negocio" (IBIT. 25/07/2011)

En consecuencia todo esfuerzo para lograr los objetivos está justificado. Hay que hacerlo sin temores y poniendo todo el empeño para el logro de los mismos, sin objetivos establecidos no se avanza hacia ningún lugar y menos se puede establecer o fijarse metas.

2.1.2. Tipos de gestión

- **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 su 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 Administrativo:** 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.
- **Gestión Pública:** No más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial (Díaz M, Mota J, Tovar J: 2008)

Como se puede observar es indispensable nutrirnos de todos los tipos de gestión, amalgamarlos y sin desatender ninguna llegar a las conclusiones más adecuadas para la toma de decisiones pero de manera fundamentada en lo teórico y práctico.

2.1.3. Importancia de gestión en la educación

Es de mucha importancia ya que está orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

También va en busca de nuevos conocimientos, con esto nos referimos a que la gestión, trata de renovar los esfuerzos de la construcción del conocimiento, que ya está establecido. Este es un proceso de aprendizaje permanente y de un esfuerzo, que tiene que ver con la superación intelectual de quienes la llevarán a dar a conocer, para que esta pueda satisfacer las nuevas necesidades de instituciones públicas, privadas, educativas y no educativas.

La herramienta fundamental para la gestión educativa es la identificación, evaluación y seguimiento de la experiencia significativa en el ámbito institucional para así poder llegar a un plan de mejoramiento de la institución. Entonces, en cualquier gestión de cambio, ya sea personal o institucional, se hace necesario identificar y definir las emociones inmersas, además de analizar cómo afectan, para tratarlas adecuadamente durante el camino por el mapa del cambio, por lo que aquí está la clave para lograr cambios exitosos, siendo de vital importancia ser competente en el manejo del Proceso Emocional Humano.

La Gestión Educativa, debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo.

Esto mencionado es muy cierto ya que si se lleva una buena gestión en todos sus aspectos vamos a poder cumplir los objetivos y metas que tenga la institución para poder dar una buena atención y educación a los alumnos, también tenemos que tener muy en cuenta que *“mediante la gestión vamos a responder las necesidades que se tengan tanto de los alumnos, docentes, padres y comunidad por medio de las dimensiones de la gestión”* (elvaloredelalectura.blogspot.com)

La gestión escolar o educativa representa una manera alterna de asumir la dirección de las instituciones. En términos organizacionales significa: la presencia de procesos de planeación y evaluación para su desarrollo; la participación colegiada de sus comunidades; la transformación de las políticas educativas en actividades concretas y programáticas; el funcionamiento de disposiciones normativas para regular y hacer eficiente el quehacer escolar; el ejercicio de un liderazgo profesional firme y con un sentido claro en lo académico; la preparación y actualización del cuerpo directivo como mecanismo para una visión organizacional y una administración competente.

Asimismo, una gestión educativa de calidad se ocupa del entorno adecuado en que conviven profesores y alumnos: salones, laboratorios e instalaciones limpias, bien iluminadas, con la infraestructura y el equipo apropiado, con los materiales didácticos suficientes y pertinentes. *“Este óptimo ambiente escolar, si bien no garantiza la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, sí contribuye en su materialización como cultura escolar”* (Terán: 2008)

Por lo tanto concluyo que toda acción de gestión educativa tiene que tomar en cuenta las experiencias vividas y la idiosincrasia de la comunidad educativa en la que se desarrolla tanto la educación como en social y cultural.

2.2. Liderazgo

2.2.1. Concepto

Al comenzar a analizar o intentar adentrarse en el concepto de liderazgo, tomándolo desde un principio en relación al ámbito educacional, encontraremos en forma inmediata el concepto de gestión, el cual, tiene directa relación con el liderazgo, siendo en cierto modo confundido con tal, la diferencia principal que se entiende entre ambos términos es el quién cumple dicha tarea.

Para plantear el tema de una manera más clara me gustaría hacer una distinción entre ambos conceptos, viéndolo de una manera simple, podemos decir que la gestión se ocupa de hacer frente a la complejidad propia de las organizaciones modernas mientras que el liderazgo se ocupa de realizar los cambios necesarios para proyectar la organización en un entorno dinámico, que varía junto con el tiempo y la sociedad en la que se desarrolla, ahora bien, debemos tener claro que ambos conceptos son diferentes y complementarios.

Si nos volcamos de lleno sobre el tema del liderazgo debemos tener claro que este es un ejercicio que va más allá del estimular inductivamente a los miembros de una organización, no es solo estimular a nuestros alumnos a tomar las riendas de su destino o de su desarrollo puramente académico, es decir, también debemos promover una visión crítica y una toma de decisiones que parta desde la realidad. Una realidad variable, no el sentido sustancial, sino que varía a través del tiempo, la cual se debe analizar, criticar, y obviamente, a la cual uno debe adaptarse.

Existe un pensamiento entre algunos de nuestros compañeros que dice que el liderazgo es una capacidad intrínseca del ser humano, que se debe nacer con dicha capacidad para poder desarrollarla y potenciarla, hasta ese punto yo estoy de acuerdo, pero hay quienes dicen que no todos nacemos con dicha capacidad, es decir, no todos podemos llegar a ser líderes, sin tomar en cuenta que muchos podemos llegar a ser líderes buenos o malos (no en el sentido de lo que se desea hacer con el grupo que uno lidera, sino en el modo o la manera en que se lidera)

Podemos encontrar líderes innatos, los cuales se nota desde el momento de conocerlos, también encontramos muchos que desean ser líderes, pero no llegan a serlo por diferentes factores.

Volviendo al tema de tener o no la capacidad de ser un líder, en mi opinión, todos y cada uno de nosotros tenemos la habilidad para serlo, unos más que otros, muchos sin siquiera saberlo, pero todos podemos y debemos aprender a desarrollarla la habilidad de liderar.

“En el caso específico de nuestra profesión, debemos tener claro que se espera que seamos líderes, y ya que influiremos de manera trascendental en el futuro de muchos alumnos, se espera que seamos de los buenos” (Díaz: 2006) (pobservacion2006.espacioblog.com)

El **liderazgo** es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, aunque la realidad sea diferente, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

Según el Diccionario de la Lengua Española, liderazgo se define *“como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad”*. (RAE: 1986) El Diccionario de Ciencias de la Conducta, lo define como *“las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos”* (DCC: 1956)

Otras definiciones son: *"El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas"*

El filósofo Hugo Landolfi define al liderazgo como:

"El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al Bien Último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales —de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo—, conjuntamente con aquellos que son organizacionales (Nixon: 2010)

Ralph M. Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes. Implica que haya una persona (líder o no) que pueda influir y motivar a los demás (seguidores). De ahí que en los estudios sobre liderazgo se haga énfasis en la capacidad de persuasión e influencia. Tradicionalmente, a la suma de estas dos variables se le ha denominado carisma. Sin embargo, los estudios actuales en psicología y sociología han concluido que el carisma no tiene la importancia que históricamente se le había otorgado y que también hay otros factores que son más determinantes a la hora de construir el verdadero liderazgo.

Con los raudos cambios que vive la humanidad y la sociedad es indispensable líderes que cuenten con la destreza de poderse adaptar a la circunstancia requerida para la conducción de los procesos de educación y que entre otras cualidades se identifique por conducir sin agredir ni ofender a nadie cuando se da una directriz que debe cumplirse como cuando Rowan llevó la carta a García.

2.2.2. Liderazgo educacional

El líder no nace, se hace; el liderazgo es algo susceptible de ser aprendido, una condición que puede ser alcanzada por aquellos que sienten la necesidad de hacer

bien las cosas y tienen la disposición de consagrarse al trabajo creador, como prueba de fidelidad a una línea de acción, una obra o una causa de marcada significación social.

No es difícil entender, por consiguiente, que con los directivos y el personal que labora en el Sistema Nacional de Educación y no con otros es posible alcanzar el liderazgo educacional y aplicar con él, nuevos métodos y estilos de trabajo y dirección en la formación integral de las nuevas generaciones. El liderazgo educacional se apoya en toda la teoría del liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido.

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 cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional. Sobre esta base, tarea, contexto y fuerzas, el liderazgo educacional tiene que ser un fenómeno de equipo, ejercido por equipos de líderes.

El director es un líder que dirige líderes.

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, en primer lugar en las personas.

“El líder educacional es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal” (Citur diciembre del 2005)

El líder/ lideresa pedagógico/a, en sentido estricto, no puede "enseñar" a otros – sobre todo a formarse culturalmente - como se le podría enseñar a alguien a rellenar un formulario. Con un simple discurso o sermón, rara vez convence a alguien para que cambie sus paradigmas. La destreza de este tipo de líder pedagógico, reside en la capacidad de convencer a las y los educandos a que realicen la experiencia por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo viviente de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo para elevarse por encima de niveles rastroso hasta grandes alturas mentales y espirituales. En una sociedad cada vez más cambiante, la educación tiene la imperiosa necesidad de encontrar sus raíces espirituales, el sentido de su destino y la dirección verdaderamente humana.

Por eso resulta imprescindible un cambio de paradigma donde exista un liderazgo educativo que busque el apoyo y la camaradería de quienes piensan de igual forma, en la esperanza de que cuando un grupo o una colectividad se juntan en una búsqueda y un objetivo común, la eficacia es mayor. Especialmente cuando cada persona encuentra su puesto a partir de sus propios recursos. Esto quiere decir que el verdadero líder educativo incentiva el poder de la vocación en sus estudiantes, provocándoles una sensación grupal de destino, en el cual sus acciones, según sus capacidades, siempre son significativas e importantes en la consecución de un mismo propósito.

Un verdadero líder educativo es el que perturba nuestra seguridad, nos desafía, incitándonos a la exploración y animando el esfuerzo. El maestro transformante percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder a necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez. El auténtico maestro es también un aprendiz, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce.

El líder educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas correctas. (Tabladas: 2008)

Concepto II: Un líder es aquella persona que ayuda o guía o es seguido por otras personas. Un líder real o auténtico ha de entenderse como aquel individuo que dinamiza e impulsa la capacidad que tienen determinadas personas para avanzar en una determinada dirección, obviamente contando siempre con la aceptación voluntaria de sus seguidores y con la participación libre y colaborativa de éstos en la consecución de objetivos favorables al grupo. Este individuo es capaz de promover la actividad en los demás, tiene ese efecto impulsor. Asimismo también tiene la capacidad para aceptar el liderazgo de otras personas. De hecho, el auténtico líder es, con frecuencia, seguidor, a su vez, de otros líderes que acrecientan su energía dinamizadora.

El líder debe encarnar determinados valores personales como son integridad personal, madurez, amplitud de miras, cooperación solidaria y generosidad. Entre

los rasgos personales relacionados con su aspecto personal, son la atracción personal, autenticidad o coherencia, simpatía y comprensión con los demás, poder de convicción y poder estimulante.

Las funciones básicas del líder son dirigir eficazmente, distribuir convenientemente a las personas: decidir en la acción, planificar constantemente; esforzarse por encima de la recompensa; controlar los detalles; motivar a los colaboradores; trabajar sin renuncia; formar y entrenar; y tratar individualizadamente a cada uno. (Prieto F. 1984).

Concepto III: Al comenzar a analizar, o intentar adentrarse en el concepto de liderazgo, tomándolo desde un principio en relación al ámbito educacional, encontraremos en forma inmediata el concepto de gestión, el cual, tiene directa relación con el liderazgo, siendo en cierto modo confundido con tal, la diferencia principal que se entiende entre ambos términos es el “quién” cumple dicha tarea. Para plantear el tema de una manera más clara me gustaría hacer una distinción entre ambos conceptos, viéndolo de una manera simple, podemos decir que “la gestión se ocupa de hacer frente a la complejidad propia de las organizaciones modernas” mientras que el liderazgo se ocupa de “realizar los cambios necesarios para proyectar la organización en un entorno dinámico, que varía junto con el tiempo y la sociedad en la que se desarrolla”, ahora bien, debemos tener claro que ambos conceptos son diferentes y complementarios.

Si nos volcamos de lleno sobre el tema del liderazgo debemos tener claro que este es un ejercicio que va más allá del estimular inductivamente a los miembros de una organización, en nuestro caso, no es solo estimular a nuestros alumnos a tomar las riendas de su destino o de su desarrollo puramente académico, es decir, también debemos promover una visión crítica y una toma de decisiones que parta desde la realidad. Una realidad variable, no el sentido sustancial, sino que varía a través del tiempo, la cual se debe analizar, criticar, y obviamente, a la cual uno debe adaptarse.

Existe un pensamiento entre algunos de nuestros compañeros que dice que el liderazgo es una capacidad intrínseca del ser humano, que se debe nacer con dicha capacidad para poder desarrollarla y potenciarla, hasta ese punto yo estoy de acuerdo, pero hay quienes dicen que NO todos nacemos con dicha capacidad, es

decir, no todos podemos llegar a ser líderes, sin tomar en cuenta que muchos podemos llegar a ser líderes buenos o malos (no en el sentido de lo que se desea hacer con el grupo que uno lidera, sino en el modo o la manera en que se lidera) como ejemplo podemos tomar a los líderes estudiantiles, quienes en muchos casos no tienen ninguna mala intención con respecto a lo que se desea hacer, pero sus modos y el accionar que toman a medida que pasa el tiempo y se deben tomar decisiones, no es el más adecuado, muchos pasan por sobre quienes los han designado como líderes.

En otros casos podemos encontrar líderes innatos, los cuales se nota desde el momento de conocerlos que los son, o que bien son aptos para serlo, también encontramos muchos que se les nota desean ser líderes, pero no llegan a serlo por diferentes factores. Volviendo al tema de tener o no la capacidad de ser un líder, en mi opinión, todos y cada uno de nosotros tenemos la habilidad para serlo, unos más que otros, muchos sin siquiera saberlo, pero todos la tenemos y debemos aprender a desarrollarla.

En el caso específico de nuestra profesión, debemos tener claro que se espera que seamos líderes, y ya que influiremos de manera trascendental en el futuro de muchos alumnos, se espera que seamos de los buenos.

El liderazgo educacional de manera particular debe sustentarse a más de los principios aceptados de manera general, en el conocimiento, en la jerarquía, el ejemplo y para que la educación sea en valores en la autoridad moral.

2.2.3. Tipos de liderazgo

En el proceso de socialización, las sociedades tienden a producir el tipo de hombre que requieren para auto-perpetuarse. Una estructura social autoritaria tiende a promover en su seno el florecimiento de formas autoritarias de liderazgo. Paralelamente, un liderazgo democrático es más probable que se desarrolle dentro de una estructura democrática.

Sin embargo, no siempre este proceso es perfecto, ya que puede originarse personalidades que en diversos momentos se apartan de las normas establecidas. Por ejemplo, cuando en una sociedad autoritaria, se va generando paulatinamente

un grupo innovador que, dependiendo de diversos factores, pueden actuar como agente de cambio social evolutivo o innovador.

Teniendo en consideración que la estructura social influye en el tipo de liderazgo, también podemos constatar que un líder puede asumir, en diversas ocasiones, distintos estilos de conducción de grupos, dependiendo de quién toma las decisiones. De este modo podemos hablar de un:

a) Liderazgo Autoritario. Se caracteriza porque:

- El líder determina toda política.
- La Autoridad dicta una a una las técnicas y los pasos a seguir.
- El líder dicta a cada miembro la tarea y sus compañeros de trabajo.
- El líder tiende a ser personal al elogiar y criticar el trabajo de cada miembro, pero se mantiene alejado de toda participación de grupo activa, excepto en las manifestaciones.

b) Liderazgo Democrático. Se caracteriza porque:

- Toda política queda a discusión y decisión del grupo, animado y apoyado por el líder.
- Se gana perspectiva de actividad durante el período de discusión. Se esbozan los pasos generales hacia la meta de grupo y cuando se necesita consejo técnico, el líder sugiere dos o más procedimientos alternativos de dónde elegir.
- Los miembros pueden trabajar con quien lo deseen, y se deja al grupo dividir las tareas.
- Al elogiar o criticar, el líder es "objetivo" o "justo", y trata de ser un miembro regular del grupo en su espíritu, sin realizar demasiado trabajo.

c) Líder Socio-emocional

A decir de Cartwright y Zander, posee la capacidad y los recursos necesarios para que los otros se sientan a gusto y satisfechos de pertenecer al grupo.

d) Líder de Opiniones.

Es el líder que en el grupo informal influye sobre las creencias y actitudes de otros.

Tal vez ésta ha sido la categorización más tradicional, que sobre los estilos y tipos de liderazgo se han escrito.

El eterno dilema del líder es: cuándo comportarse según uno de estos estilos; cuándo ser "bueno" y cuando ser "fuerte", es decir: en qué momento aplicar la "mano dura" y cuándo la "mano blanda"

Según Granados (1999) *existen distintas maneras de caracterizar los tipos de liderazgo. La autora establece una tipología a partir de las características o condiciones personales de quién ejerce el liderazgo. Veamos: (Pág. 87)*

a) El Líder Pulpo:

- Es el caudillo.
- Es el que hace y sabe todo.
- Es el que se hace imprescindible.
- Es el que cree que los demás miembros del grupo no saben, que son ignorantes.

b) El Líder Araña:

- Es el activista.
- Es el que hace gestiones y trámites, papeles y juicios.
- Se limita a hacer obras, pero no promueve organización.
- Cuando sale, todo se viene abajo.

c) El Líder Muerto:

- Es el que no tiene vida.
- Es el que no se mueve.
- Es el que no convoca a reuniones.
- Es el que no hace nada por su grupo o comunidad.

d) El Líder Tortuga:

- Es el pasivo.
- Es el que no tiene iniciativa.
- Trabaja sólo cuando el grupo le exige o lo cuestiona.

e) El Líder Zorro:

- Es el aprovechador.
- Es el que utiliza su cargo para fines económicos y políticos.
- Es el que trabaja sólo para figurar.

f) El Líder Abeja:

- Es el democrático.
- Es el que su cargo está al servicio de los demás.
- Es el que promueve la participación de todos.
- Es el que valora y respeta a su base.
- Asume responsabilidades y da cuenta a los demás

Para Perlman (1995) está surgiendo un nuevo enfoque que señala que los líderes efectivos captan las condiciones cambiantes de sus grupos y son flexibles en adaptar su conducta a los nuevos requerimientos.

Esta afirmación hace referencia al enfoque que Miguel Cornejo (1999) denomina "Liderazgo de Excelencia". El señala que un *"Auténtico líder de Excelencia ejerce su influencia con éxito en todos los diferentes aspectos de su vida; de lo contrario, el desequilibrio en algunos de ellos irremediablemente le afectará en los otros. El reto es lograr una satisfacción plena de vida integral del ser humano para lograr la Excelencia como Líder"* (Pág.41)

En este sentido, el líder de Excelencia no sólo lo es en su centro laboral, sino que ejerce una influencia positiva en su vida social, familiar o de pareja.

El punto central de este enfoque de "Liderazgo de Excelencia" es el conocimiento de uno mismo para que después pueda influir con éxito en los diferentes grupos a los que pertenezca. De acuerdo a esto, entonces en la medida en que se conozca a sí mismo una persona (sus sentimientos, emociones, estados de ánimo, limitaciones, potencialidades, etc.) podrá dar un giro a su vida e iniciarse en el camino hacia un liderazgo de Excelencia.

Contrariamente al líder de Excelencia está el líder tradicional. Campoverde (1993) señala que el líder tradicional es aquel que:

- No se da cuenta ni vislumbra el aceleramiento de los cambios.
- Mantiene un estado rígido hasta el final.
- Crea dependencia y rechaza la innovación.
- Confunde renovación con despersonalización.
- No percibe la realidad cambiante sino su pasado inmóvil

Luego de esta ligera descripción de los líderes que pueden ser de carácter natural o por formación, concluyo que es indispensable la formación académica en este campo fortaleciéndolo en el ámbito democrático.

2.2.4. 2.2.4. Liderazgo, grupos y educación

Las funciones observables de liderazgo han permitido a la dinámica de grupos clasificar distintos grupos (permisivo, autocrático, paternalista, democrático, participativo). Ahora bien, en una sociedad democrática -con aquel máximo grado de participación en los intereses comunes por parte de todos- las funciones de liderazgo no pueden ser patrimonio de unos pocos sino requisito de todos. Si todos tienen la posibilidad (y de algún modo el deber) de desempeñar funciones de liderazgo, es lógico que han de tener un entrenamiento concreto en esas funciones, y el mejor camino es el desempeño en los grupos. Y la encargada de realizar ese entrenamiento es la educación.

La educación, en un sentido moderno, es la creación de un sistema de relaciones humanas, persiguiendo la mejor calidad de tal tipo de relaciones. La dinámica de grupos, que se ocupa forzosamente de las relaciones humanas, ha observado sus diferentes tipos, los ha clasificado, ha experimentado las consecuencias en cada tipo de relaciones. Habitualmente, las relaciones se clasifican como autocráticas (de violencia), democráticas (de tipo contractual), individualista (de laissez faire), paternalistas (forma suavizada de la autocracia).

El ser humano, en su vida diaria, puede manejarse con varias de ellas, según el medio en que está actuando. Y además no deberían ser considerados como tipos de relaciones totalmente aislados, sino como un "continuum". Es decir que la humanidad, los grupos, los individuos pueden ser ubicados dinámicamente en

momentos o estadios diferentes de una línea de las relaciones humanas que se modifica.

La línea o el "continuum" de las relaciones humanas se mueven en una dirección que va de la dependencia hacia la independencia. No se trata pues de distinciones rígidas. Implica multiplicidad de variantes. En última instancia, se trata de recorrer un camino que lleva de la "inmadurez" hacia cada vez más "madurez".

Tales etapas las recorrió la humanidad, las recorre el individuo en la escuela y en el hogar, y las recorren también los grupos cuando se van entrenando.

Los líderes son necesarios para la conducción de toda corporación; sin embargo se requiere de manera paralela de otros líderes que actúan en diferentes territorios y grupos que permiten obtener el engranaje adecuado para el logro de los objetivos a través de la sinergia.

2.3. Diferencias entre directivo y líder

Zaleznik, 2004 identifica al líder con el riesgo, el cambio la novedad. Un líder según el autor es una personas que no necesita basarse en su autoridad jerarquía para defender sus ideas, y que tiene una cierta tolerancia a la confrontación ya que no entiende que una crítica acerca de una idea, este identificada con un cuestionamiento de su autoridad.

Define al líder como alguien con personalidad que generalmente ha nacido "dos veces" utilizando la nomenclatura de William James en "las variedades de la experiencia religiosa" quien consideraba que la persona que había nacido dos veces, había pasado por circunstancias en su vida que le habían obligado a mirar a su interior y construir un mundo que no está regido por el sentimiento de pertenencia o de reconocimiento. *"El líder, a diferencia del directivo, construye su percepción del entorno a través de un fuerte sentimiento de identidad, completamente independiente e incluso a veces aislante de la sociedad en la que viven"* Como bien dice Zaleznik 2004 las relaciones humanas en las estructuras dominadas por los líderes dan la impresión de ser por lo general turbulentas, intensas e incluso, en algunas ocasiones, desorganizadas.

Esto nos lleva a la afirmación de que un directivo nace y un líder se hace, con independencia de las aptitudes innatas que le pueden llevar a uno y otro a alcanzar dicha posición. Aunque considero que esta afirmación deja de lado muchos conceptos, y sobre todo, no permite tener en cuenta que un directivo puede convertirse en líder siempre que cumpla con todo lo que requiere para ser líder.

Considero que un líder ha adquirido una visión humanista del mundo, ha comprendido como gestionar mejor sus emociones internas, ha autogestionado situaciones de crisis personales que le han llevado a una madurez experimentar la destreza de sus propias emociones y considero que tras haber realizado un camino tan intenso, es prácticamente imposible que el mapa del mundo se reduzca al del directivo nacido para dirigir. Una experiencia personal difícil, con un alto índice de auto superación, crea en el líder una capacidad de empatía importante, una gestión de las relaciones sociales a veces conflictiva pero muy enriquecedora para su progreso profesional.

Pero son tantas las cosas que debe saber gestionar bien un buen líder, que personalmente, y en el tiempo que llevo estudiando y analizando comportamientos de directivos de primer nivel, no he conocido aún, al buen líder que reúna al menos el 40% de las competencias y valores exigidos....hablando de valores exigidos. Tras un documental emitido ayer en ODISSEA (aquí podéis ver la ficha técnica) me surgieron varias para desarrollar un facsímil sobre la responsabilidad social corporativa, que iniciaré en los meses de verano y que me gustaría diera un punto de vista distinto sobre la responsabilidad de cada uno de nosotros sobre el mundo que vivimos (Chavero: 2011)

Se cuenta que en una ocasión Jack Welch, director ejecutivo de General Electric, convocó a sus subordinados inmediatos, les dio una máxima de tres palabras: “¡No dirijan, lideren!” y luego abandonó la sala. Mucho de ellos quedaron sumidos en una absoluta confusión: “¿Cuál es la diferencia?”.

Es una pregunta importante, de ahí que sea lógico empezar analizando la diferencia entre dirigir y liderar, o lo que lo mismo, entre *management* y liderazgo, o entre un directivo y un líder.

Los directivos tratan con espacios llanos y abiertos, con caminos rectos y estrechos, y con reglas y disposiciones rígidas e inmutables, mientras que los líderes, por el contrario, suelen aventurarse en lo desconocido. Dictan las normas en lugar de estar sometidos a ellas.

En general, tanto los directivos como los líderes tienen actitudes positivas, si bien es cierto que éstos se inclinan más hacia la acción que aquéllos. Cuando lleva puesto el sombrero de directivo, navega en aguas familiares, pues está realizando una tarea extraordinaria en relación con las obligaciones específicas en la descripción de su puesto de trabajo, mientras que cuando lleva la chistera de líder, tiene la oportunidad de adentrarse en aguas desconocidas, en los pavorosos remolinos que pueden convertirle en un ser vulnerable. Ésta es la diferencia básica entre los dos roles.

¿Qué es un directivo?

Según la definición clásica, directivo es quien realiza tareas por medio de otras personas. Se puede planificar, orientar, controlar, contratar, delegar, asignar, organizar, motivar, exigir disciplina o hacer a diario cualquier otra cosa que hacen los directivos, pero independientemente de la actividad realizada, se estará trabajando con el propósito final de alcanzar un objetivo.

Se es un directivo en los casos siguientes:

- ✓ Cuando se dirige el trabajo en vez de realizarlo. ¿Siente a menudo la tentación de arrimar el hombro o de hacer el trabajo por sí mismo en lugar de delegarlo? En tal caso, no está invirtiendo correctamente su tiempo.
- ✓ Cuando se tienen responsabilidades de contratación, despido, formación y disciplina de los empleados. El desarrollo del personal constituye una parte esencial del trabajo del directivo y muchas veces es un factor determinante para que los miembros de la plantilla permanezcan en la organización o para que se marchen en busca de mejores oportunidades.
- ✓ Cuando se ejerce la autoridad sobre la calidad del trabajo y las condiciones en las que éste se realiza. La primera obligación de un directivo está relacionada con sus empleados y consiste, en parte, en asegurarles un entorno de trabajo seguro y evitar las amenazas potenciales que se ciernen sobre dicho entorno.

- ✓ Cuando se actúa a modo de vínculo entre los empleados y un directivo de jerarquía superior. Los directivos tienen un extenso surtido de “gorros” que ponerse: de agente de tráfico, de psicólogo, de consejero, de ministro, de diplomático y de mediador. En el desempeño de esta función se actúa de nexo entre quienes están haciendo el trabajo y quienes necesitan o se benefician que se realice el trabajo.
- ✓ Cuando se motiva al personal y se contribuye a la creación de una cultura de compromiso. Quien más, quien menos habrá oído alguna vez que la diferencia entre ordinario y extraordinario reside en “ese pequeño extra”. Si está totalmente comprometido con su función directiva, entonces será consciente de la necesidad de motivar, hacerse sentir orgulloso y generar un clima en el que pueda florecer la innovación.

Se es un líder:

- ✓ Cuando se está convencido de que, trabajando en colaboración con otros, se puede marcar la diferencia”. Ganar dinero es relativamente fácil, pero los líderes se esfuerzan por “marcar la diferencia
- ✓ Cuando se crea algo de valor que antes no existía. En más de una ocasión se comenta que alguien es un líder en un sector determinado o que algo constituye la punta de lanza o la vanguardia de su categoría. En tal caso, no hay duda de que esta persona o cosa destaca de las demás, por ser la primera o por ser diferente.
- ✓ Cuando se hace gala de energía positiva. Todo el mundo gravita alrededor de las personas que irradian confianza. Su magnetismo les atrae y se convierten en fieles seguidores. Se puede llamar carisma o entusiasmo, pero lo cierto es que a este tipo de individuos les resulta muy difícil liderar a los demás en virtud de la pasión que ponen en sus objetivos
- ✓ Cuando se toma conciencia de la verdadera realidad. El verdadero líder va más allá de la visión para crear una nueva realidad, materializando el sueño que ha inspirado en los demás. En el proceso de auto concienciación, el líder se transforma para alcanzar todo su potencial y convence a sus semejantes de que

deben hacer lo mismo. El líder está comprometido. Cree que las acciones colectivas de todo el equipo conducirán al cumplimiento de la misión.

- ✓ Cuando se acepta el cambio. A través de su compromiso con la acción, el líder se aventura en territorios desconocidos, identifica vacíos y lo que hay que hacer para llenarlos, ve lo invisible y consigue que otros conviertan lo ideal en real. Los líderes saben que el cambio es progreso, y para atenuar el temor que produce, marchan siempre en primera línea. Son conscientes de la necesidad de adoptar el enfoque “Yo iré primero” para convencer a los demás de que el cambio no sólo es esencial, sino que también puede ser positivo (Trechera H. J: s/a)

Por lo expuesto la gran diferencia que observo entre el directivo y el líder es que el primero sabe lo que quiere y el segundo hace lo que hay que hacer para lograr lo que se quiere.

2.3.1. Diferencias entre directores de equipo y líderes

a) directores de equipo

- El interés primordial en cumplir con los objetivos en curso le impide pensar en lo que podría obtenerse, mediante una reorganización, para fomentar la colaboración de sus miembros.
- Reactivo con la gerencia superior, sus iguales y empleados. Le es más fácil pero dentro de ciertos límites.
- Está dispuesto a involucrar a la gente en la planificación y la solución de los problemas hasta cierto punto, pero dentro de ciertos límites.
- Resistente o desconfiado de los empleados que conocen su trabajo mejor que el Gerente.
- Considera la solución de problemas como una pérdida de tiempo o como una abdicación de la responsabilidad de la gerencia.
- Controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber.

- Ignora los conflictos entre los miembros del personal o con otros grupos.
- En ocasiones modifica los acuerdos del grupo por conveniente personal.

b) líderes

- Las metas actuales se toman sin problemas. Puede ser un visionario acerca de lo que la gente podría lograr como equipo. Comparte sus visiones y actúa de acuerdo con ellas.
- Es proactivo en la mayoría de sus relaciones. Muestra un estilo personal. Puede estimular la excitación y la acción. Inspira el trabajo de equipo y el respaldo mutuo.
- Puede hacer que la gente se involucre y comprometa. Facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en equipo. Permite que la gente actúe.
- Busca a quienes quieren sobresalir y trabajar en forma constructiva con los demás. Siente que es su deber fomentar y facilitar esta conducta.
- Considera que la solución de problemas es responsabilidad de los miembros del equipo.
- Se comunica total y abiertamente. Acepta las preguntas. Permite que el equipo haga su propio escrutinio.
- Interviene en los conflictos antes de que sean destructivos.
- Se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y forma oportunos.
- Mantiene los compromisos y espera que los demás hagan lo mismo (Berestein: 2011)

Por lo tanto los directores de equipo se esfuerzan por obtener los resultados previstos en una planificación disponiendo y ordenando trabajos al equipo sin

incorporarse como parte del mismo en contraste con el líder que estimula, conduce y comanda el grupo siendo parte del trabajo del equipo.

2.4. Los valores

Aun cuando el tema de los valores es considerado relativamente reciente en filosofía, los valores están presentes desde los inicios de la humanidad. Para el ser humano siempre han existido cosas valiosas: el bien, la verdad, la belleza, la felicidad, la virtud. Sin embargo, el criterio para darles valor ha variado a través de los tiempos. Se puede valorar de acuerdo con criterios estéticos, esquemas sociales, costumbres, principios éticos o, en otros términos, por el costo, la utilidad, el bienestar, el placer, el prestigio.

Los valores son producto de cambios y transformaciones a lo largo de la historia. Surgen con un especial significado y cambian o desaparecen en las distintas épocas. Por ejemplo, la virtud y la felicidad son valores; pero no podríamos enseñar a las personas del mundo actual a ser virtuosas según la concepción que tuvieron los griegos de la antigüedad. Es precisamente el significado social que se atribuye a los valores uno de los factores que influye para diferenciar los valores tradicionales, aquellos que guiaron a la sociedad en el pasado, generalmente referidos a costumbres culturales o principios religiosos, y los valores modernos, los que comparten las personas de la sociedad actual. Un valor es algo que perfecciona al que lo posee, es algo valioso que lo enriquece. El hombre lo busca porque para él representa algo que lo va a hacer mejor ó le va a dar más.

Cada hombre tiene su propio orden de valores dependiendo de lo que quiera hacer en su vida. Todo lo que lo acerque a esta meta va a ser valioso para él, y rechazará todo lo que lo aleje de su fin.

Si un hombre no tiene claro lo que quiere lograr en su vida y vive por impulso, siguiendo la inspiración del momento, nunca va a lograr nada. Su vida será un dar vueltas sin sentido en un laberinto que no tiene principio ni fin. ¿Puede haber algo más espeluznante que esto? Tal hombre se tomará a sí mismo como un ser racional, pero la realidad es que vive a un nivel infra-humano.

Si quiero vivir mi vida a un nivel humano tengo que esforzarme.

El primer paso es tener clara mi meta o metas, el "por qué" de mi vida, lo que quiero lograr, y en vistas a ello estructurar mis valores de acuerdo a un orden de importancia. El darles un orden nos ayuda a situar los valores en el lugar correcto. Si no tengo este orden claro, voy a tender a sacrificar los valores superiores por otros inferiores. Un valor verdadero y universalmente aceptable es el que produce un comportamiento que beneficia tanto a quien lo ejercita como a quienes lo reciben (EYRE. & Eyre 1999).

Al ahondar en la definición del valor y fijarnos en algunos de sus aspectos, observamos que los valores están unidos a los seres. Por eso, los valores no se crean, sino que se descubren. También podemos observar que el valor no se percibe sólo en modo racional. Es decir, el valor no surge normalmente como producto de una deducción lógica. Ante todo, el valor es percibido en modo estimativo. (LLANES: 2001).

Ante esto, el cultivo de los valores debe ser una actitud de vida y una parte esencial de la cultura humana cuya práctica entre más rígida y ortodoxa mejores resultados dará a la sociedad.

2.4.1. Qué se entiende por valor

Este concepto abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías. En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad (Vásquez, 1999, p. 3). Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.

"Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro. Los valores no tienen existencia real sino adherida a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades". (Prieto: 1984)

Para mi interpretación valor es toda actitud humana que se la puede mostrar a los ojos de la familia y del mundo en el cual nos desenvolvemos, persona sin valores no esta preparada para enfrentarse a el entorno que nos rodea, los valores nacen desde los hogares y se fortalecen el compartir diario con los demás.

2.4.2. Valores y educación

Tanto los educadores como los padres de familia debemos ser conscientes, que la modernidad y la posmodernidad han puesto en crisis los valores; por lo tanto el trinomio familia, escuela y sociedad están llamados a despertar aquellos valores dormidos. Según los filósofos existencialistas manifiestan que el “ser” del hombre se concibe hoy como un permanente “hacerse”, o mejor dicho se dice que es “la esencia del hombre es su existencia”, es decir, que la esencia no nos es dada de antemano y para siempre, sino que somos nosotros mismos quienes, a través del diario quehacer, vamos poco a poco construyendo nuestro ser, y con lo que hacemos vamos aportando a la sociedad.

Frente a los numerosos desafíos, que hoy estamos viviendo, la educación constituye un instrumento indispensable para la humanidad, ya que esto ayuda a progresar a la sociedad hacia una vivencia de paz, libertad y justicia social. Por lo tanto es necesario definir lo que es educación y vivencia de valores.

Muchos autores manifiestan que la educación en valores es conocida como “la pedagogía del amor”, porque se centra en los distintos aspectos de la educación. No obstante nos preguntamos ¿qué es la pedagogía del amor? Se podría decir que esta, reconoce al espíritu como el sustento y la raíz de la personalidad y al amor como la energía primordial e inagotable que mueve al ser humano; por eso educar en valores con amor, aporta soluciones para la transformación de una sociedad que perdió la dirección y sentido de amar al próximo.

En toda educación es importante la figura del educador ya sea el padre, la madre o el profesor; el poder del educador no depende tanto de su palabra si no de su ejemplo. El joven necesita un modelo de identidad, una persona ejemplar a la que admirar, confiar y en quien aprender. Y como se dice “las palabras mueven, pero el ejemplo arrastra”, por lo tanto, es importante que motivemos en la tarea de

autoformación del joven, ya que el ser humano formado, es más humano, más espiritual, y más dueño de sí mismo.

En la educación en valores, los padres deben utilizar todos los recursos en la cual no se limite el tiempo o espacio para cumplir con la responsabilidad como padres y educadores que son, por eso, es urgente y necesario aprender a comunicar con el testimonio los valores básicos que toda familia debe vivenciar y que a continuación se detallan:

- ✓ El valor del perdón dentro de la familia es de suma importancia ya que ayuda a vivir en libertad; cada vez que se perdonan están haciendo una ofrenda de amor a la pareja, a sus hijos y a la sociedad.
- ✓ El valor de la oración no se puede perder, es necesario ir a la esencia, al agua pura donde saciar la sed y como familias cristianas, el alimento tiene que ser la oración y la Eucaristía.
- ✓ El valor de la Generosidad en el hogar debe ser la entrega total, el desprendimiento de sí mismo para dar la vida por el otro.
- ✓ El valor de la Humildad dentro de la familia no es humillarse, ni golpear la dignidad de la persona, sino que es, un aproximarse, un acercarse al otro, es ver la realidad tal cual es; por eso, es edificante y constructiva.
- ✓ El valor de la Tolerancia en el hogar no es pasividad, no es un simple aguantarse: es fortaleza, serenidad, es decir, es una puerta abierta a la vivencia de los valores; esta, exige diálogo, esfuerzo, respeto, honestidad, verdad, etc. Acepta el error personal y ajeno, tiene como signos la libertad, la verdad y la paz.
- ✓ El Valor del respeto implica la valoración de la dignidad del ser humano. Se alimenta de la verdad, la justicia, la honestidad y la reciprocidad.
- ✓ El Valor del diálogo es aprender a comunicar lo esencialmente importante, se basa en una escucha mutua, es decir, es estar con todos los sentidos atentos ante la otra persona, para poder entender lo que realmente quiere decir.

- ✓ El valor del trabajo para los cristianos tiene un sentido profundo, ya que el trabajo bien hecho, se convierte en camino de santificación y medio para lograr el mejor servicio a los demás.

La familia está llamada a recuperar su tiempo y espacio para compartir cada uno de los momentos que les ayude a crecer juntos. Les invito a hacer de su hogar un nido de amor, donde cada miembro done lo mejor de sí mismo y le dé al otro el puesto que le corresponde.

Este concepto abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías. En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, *se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad.* (Vásquez, 1999, p. 3).

Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.

“Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro. Los valores no tienen existencia real sino adherida a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades”. (Prieto: 1984)

A lo largo de esta investigación he podido recoger información de múltiples centros de educación que en su misión expresan que lo hacen para la formación de líderes, para crear activistas del trabajo, para el desarrollo, la ciencia, la tecnología, etc. Pero en mi concepción, el liderazgo y los valores en la educación deben sustentarse en una educación con valores para la vida.

3. METODOLOGÍA

El centro educativo Cristóbal Colón, de la ciudad de Piñas en la Provincia de El Oro, es una Institución que no cuenta con acuerdo ministerial de creación pero es reconocida como institución educacional desde el 1 de enero de 1916 y se encuentra legalmente constituida, está ubicada al noreste de la ciudad, en un lugar muy estratégico, en el año de 1930 la Dirección de Educación oficializó el nombre de Escuela Cristóbal Colón, cuenta con una infraestructura aceptable, mobiliario funcional, material didáctico útil, con docentes capacitados, responsables, con buenas relaciones humanas, apoyo de los padres de familia, comunidad, Agencias de Desarrollo, Dirección Provincial del Ecuador; contando en la actualidad con 25 docentes que laboran en jornada única matutina en tres periodos trimestrales.

Desde su creación este centro ha venido brindando sus servicios educativos a toda una comunidad es por ello que en el año 2007 se creó otro paralelo en el primer año de Educación Básica, seguido en el año 2009 se empieza con la Educación inicial, en la actualidad cuenta con 520 estudiantes.

Es muy importante conocer que el Centro Educativo Cristóbal Colón cuenta con sus propios símbolos como son bandera, escudo e himno inaugurados en 1974, esta institución tiene la colaboración de toda la comunidad lo que permite que la misma avance y brindar una educación de calidad acorde a las exigencias de la sociedad.

3.1. Participantes

La población institucional educativa en la que se desarrolló el presente proyecto se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Tabla N° 1
PERSONAL DIRECTIVO PARTICIPANTE

Personal directivo	f	%
Directora	1	100%

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

El personal directivo está compuesto por un solo servidor público de educación que en este caso es la directora, lo que equivale a estar cubierta esta área en un 100%

en la institución educativa. Sobre esta autoridad recaen las responsabilidades gerenciales y la consolidación del liderazgo educativo en valores.

Tabla N° 2
EDAD DE LOS DOCENTE

Edad de los docente	f	%
Entre los 25 a 30	2	4
Entre los 31 a 35	3	12
Entre los 36 a 40	4	16
Entre los 41 a 45	4	16
Entre los 46 a 50	4	16
Entre los 51 a 55	8	32
Entre los 55 a 60	1	4

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

Analizando los datos se puede constatar que el porcentaje más alto es del 32% demostrando que la mayoría de docentes de esta institución educativa se encuentran entre los 51 a 55 años de edad, es decir que posee un elevado número de docentes de edades altas, el 16% van desde los 36 a 45 años de edad.

Finalmente en la interpretación de los datos de la tabla N° 2 se concluye que más de la mitad es decir un 52% sobrepasan la edad de 45 años que en el proceso de educación escolar puede significar un factor negativo.

Tabla N° 3
SEXO DE LOS DOCENTES

Sexo de los docentes	f	%
Sexo Masculino	1	4
Sexo Femenino	24	96

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

Esta institución siempre se ha caracterizado por mantener personal de sexo femenino empezando desde sus alumnas, tanto es así que el personal docente está

conformado por el 96% profesores mujeres (21) y solo el 4% de hombres (1) que inclusive dicta una materia especial (música).

Tabla N° 4
TÍTULOS ACADÉMICOS DE LOS DOCENTES

Títulos académicos de los docentes	f	%
Licenciados en Educación Básica	9	36
Psicóloga Educativa	2	8
Licenciadas en ciencias de la educación	14	56

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

Todo el personal docente que labora en este Centro Educativo posee título de tercer nivel, es decir que son profesionales especializados en docencia, el 36% tienen título en Educación Básica, el 8% son Psicólogas Educativas y el 56% con título en Ciencias de la Educación.

Tabla N° 5
POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR GRADOS

Población estudiantil por grados	f	Paralelos			%
		A	B	C	
Estudiantes	Pre-B	26	26		10%
Estudiantes	1ero.	28	27		10%
Estudiantes	2do.	27	27	28	17%
Estudiantes	3ero.	28	28		10%
Estudiantes	4to.	30	30		12%
Estudiantes	5to.	29	29		11%
Estudiantes	6to.	26	25	25	13%
Estudiantes	7mo.	28	28	27	17%
		220	220	28	100%
Total	520 Estudiantes				

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

La población educativa está en su totalidad compuesta por niñas y son un número considerable de 520 estudiantes las edades varían y van desde los 4 años de edad hasta los 12 que es cuando culminan sus estudios de educación básica y se encuentra distribuida en varios paralelos, "A, B y C" la educación inicia desde Pre-

básica hasta el séptimo año de educación general básica, en el cuadro se puede observar su distribución y el porcentaje por grado, manteniendo un número similar en cada grado, es decir esta entre 25 a 29 niñas por aula.

Tabla N° 6

POBLACIÓN ENCUESTADA

Población encuestada	f	%
Estudiantes	30	100
Padres de familia	20	100
Docentes	25	100
Directivo	1	100

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

La población encuestada de este centro educativo esta conformada de la siguiente manera: 1 directivo (Directora) y 25 docentes. Por las preguntas establecidas se ha seleccionado a 30 niñas de el 7 año de educación básica, que son las más adultas, así mismo se tomo la muestra a 20 padres de familia del séptimo año ya que son quienes mejores pueden responder y conocen mejor la realidad que vive dicha institución.

3.2. Materiales e instrumentos

3.2.1. Materiales

- ❖ Ficha de observación directa
- ❖ Encuestas a directivos, docentes, padres de familia y alumnos
- ❖ Entrevista a directivos

3.2.2. Medios

- ❖ Ordenador e impresora
- ❖ internet
- ❖ UTP (Entorno Virtual de Aprendizaje)
- ❖ Hojas para imprimir
- ❖ Lapicero
- ❖ Calculadora

3.2.3. Instrumentos

3.2.3.1. Ficha De Observación

OBJETIVO.- Esta ficha fue utilizada para poder registrar toda la información de los instrumentos curriculares de este centro educativo, como prueba de la gestión realizada por los que conforman la institución,

CONTENIDO.- Esta ficha contiene la existencia de los instrumentos curriculares que posee la institución y la gestión que se mantiene y se practica.

3.2.3.2. Encuesta

OBJETIVO.- La presente encuesta se la realizo con el fin de obtener y recolectar datos sobre la gestión y liderazgo en valores realizados por este centro educativo, el que se reflejará en las respuestas presentados por los encuestados que son: La directora, docentes, estudiantes y padres de familia, para luego analizarlos, interpretarlos y presentar sugerencias necesarias y mejorar en lo que haga falta.

ENCUESTA A DIRECTORA: Esta encuesta contiene 10 preguntas con varios literales, en donde se observa la opinión de la directora sobre cómo está organizado el centro educativo, que equipos de trabajo la conforman, cuantos instrumentos curriculares posee, que liderazgo en gestión se ejerce, los valores que guían ese liderazgo, los proyectos de mejora establecidos y si la gestión académica y administrativa están enfocados en el mejoramiento institucional.

ENCUESTA A DOCENTES: La encuesta a docentes consta de 16 ítems en las cuales se busca conocer si el docente esta al tanto en la funcionamiento administrativo y académico de la institución.

ENCUESTA A ESTUDIANTES: Se encuentra diseñado de 10 preguntas todas relacionadas al liderazgo que ejerce la directora y los docentes, visto desde el punto de vista estudiantil.

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA: Contiene 14 ítems sobre el liderazgo de la directora y los docentes, su opinión como representantes y corresponsables del proceso educativo de sus hijos.

3.2.3.3. Entrevista A Directivos

OBJETIVO: Recabar información sobre el liderazgo y valores con los que se esta llevando a cabo la administración de la institución educativa, de esta manera constatar si se ejerce o que es lo que pasa con respecto a este tema.

CONTENIDO: La entrevista es privada y muy reservada, lo cual solo se presentará en un informe final.

SÍNTESIS

Con la encuesta se ha establecido cuales son las actividades principales que se promueven o no, tanto en la capacitación docente como en el aprovechamiento de habilidades innatas de los profesores, el trabajo en equipo, la delegación de determinadas actividades, la evaluación individual de maestros y estudiantes, la creación de ambientes cordiales de trabajo, etc. Mientras tanto también estimo luego de la observación de los instrumentos de planificación educativa que es indispensable la asesoría de un profesional otorgado por las autoridades del Ministerio de Educación, gestionado directamente por la unidad educativa o por cualquier otra vertiente que permita la transferencia de los conocimientos y mecanismos que conduzca a establecer este modelo de educación con liderazgo en valores.

3.3. Método y procedimientos

Este proceso se inicia con una entrevista personalizada entre la directora del establecimiento educativo y la autora del presente trabajo en la que se puso de manifiesto los propósitos y el resultado que produciría la elaboración de una tesis; luego esto se amplió a todo el personal docente y a las poblaciones de estudiantes y padres de familia que en una muestra muy importante logré diversas entrevistas, realizar encuestas, observaciones directas para luego de un análisis de los datos llegar a conclusiones y elaborar un diagnostico objetivo.

Para obtener estos resultados cuantitativamente las muestras fueron en un porcentaje determinado y procurando siempre que estas correspondan a un alto nivel cualitativo. Además se utilizó la observación y muestreo, se empleó técnicas como: observación directa, entrevista semiestructurada y encuesta.

La investigación se afirmó en instrumentos como la revisión de documentos, el análisis de los mismos, la fecha de elaboración y su ubicación en los archivos.

También me valí de métodos como el inductivo, deductivo, estadístico y el de análisis y síntesis.

3.3.1. Método Inductivo

Porque era necesario establecer el conocimiento desde el análisis de los hechos particulares para arribar a las generalizaciones, pero sustentándolas en los presupuestos científicos de la administración educativa y las ciencias de la educación.

3.3.2. Método Deductivo

Ya que se requería describir los procesos de la gestión y el estilo de liderazgo en el centro educativo.

3.3.3. Método Estadístico

Su importancia esta en organizar la información recolectada, con el fin de facilitar su lectura e interpretación.

3.3.4. Método de Análisis y Síntesis

Es necesario estar al tanto cada una de los ámbitos de la gestión del centro educativo y así alcanzar un conocimiento global de la realidad, investigada.

4. RESULTADOS

4.1. Diagnóstico de la gestión y liderazgo desde el análisis de los documentos de planificación educativa

4.1.1. El Manual de Organización

El Manual de Organización está elaborado con la finalidad de que la institución cuente con un documento que demuestre su organización, las unidades que lo integran y las funciones de cada uno de sus miembros, en el constan principios que imponen la necesidad de conducir a la unidad educativa con la clara identidad de educar con valores, en este caso la institución educativo no lo ha diseñado debido a

que con el nuevo diseño curricular todo o casi todo cambio en cuanto a la enseñanza, antes de su realización se están preparando con todos los conocimientos necesarios e indispensables para poder así con bases firmes y bien fundamentadas desarrollar el Manual de Organización ya que este requiere de un proceso de planificación, control, corrección y reingeniería administrativa continuo y permanente.

4.1.2. El código de Ética

Dentro del código de ética del Centro Educativo General Cristóbal Colón podemos encontrar valores muy importantes y significativos los que permiten que la institución se desarrolle en un ambiente acorde a las necesidades de las alumnas, los directivos, docentes y padres de familia, esto demuestra que la institución de alguna manera está promoviendo lo relacionado a la temática planteada en este proyecto. Los valores que se promueven en esta institución son justicia, honestidad, respeto, responsabilidad, libertad, igualdad, solidaridad y actitud del dialogo.

En este sentido creo que la educación con liderazgo en valores que se dicta en este establecimiento educativo no solo permite a la comunidad escolar seguir los consejos sino también su ejemplo; lo que tienen su origen en la sociedad Piñasiense en general.

4.1.3. El Plan Estratégico

El Plan Estratégico es esencial en toda organización educativa y es así que de acuerdo a las leyes de nuestro país se debe regir por esta, este plan ayuda a que los líderes forjen la dirección que se le quiere dar la institución, en el caso del Centro Educativo Cristóbal Colón se encuentra en el proceso de diseño, razón que justifica la falta de este.

Según la explicación de la directora primero se están preparando con todos los conocimientos necesarios e indispensables para poder así con bases firmes y bien fundamentadas desarrollar el Plan Estratégico.

4.1.4. El Plan Operativo Anual (POA)

El Plan Operativo Anual se encuentra entre uno más de los instrumentos que aun no se lo actualiza en este centro educativo debido a diferentes inconvenientes presentados, la institución educativa se encuentra renovando todos los instrumentos

que rigen, dirigen y estructuran a dicho centro educativo, es por esta razón que solo posen parte de ellos, los demás se encuentran en proceso de elaboración.

Dentro del POA anterior se puede evidenciar que la institución se preocupa por el buen funcionamiento de la misma y que trata de resolver inconvenientes presentados, el POA sirve de guía en el proceso de ejecución de actividad, cumpliendo de esta manera con los objetivos propuestos por el centro educativo en lo académico, tratando con esto de ejercer el liderazgo con responsabilidad y eficiencia.

4.1.5. El Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El Proyecto Educativo Institucional P.E.I. es un instrumento que se construye entre los distintos actores y entre éstos con el contexto escolar, con miras a la consecución de logros y resultados educativos, que requieren inicialmente de una identificación colectiva articulada siempre a la política educativa del país.

Es decir se encuentra enmarcado en varios lineamientos regidos por la Ley de Educación y Cultura, Así podemos decir que la Institución Educativa está trabajando en lo relacionado a la temática de investigación que es “Gestión, Liderazgo y Valores”

Leyendo e interpretando el contenido del (PEI), puedo visualizar que:

Dentro de los fundamentos del proyecto dice textualmente “Que tiene fundamentos sociológicos es decir la interacción social de las personas basadas en normas, valores y metas, consideradas el aspecto globalizador de la educación con la cultura, la política y la economía”.

En los objetivos instituciones también podemos observar que se busca rescatar valores como el de: valorar la cultura de nuestro cantón, provincia y el país, mediante el conocimiento de sus raíces, costumbres tradiciones y las expresiones populares de nuestro folklor.

Se resume que dentro de el PEI la institución educativa cumple con todo lo propuesto y en su mayor parte a conseguido realizar todos los proyectos que estaban propuestos a inicios y los que aun tienen los realizarán con éxito ya que es una institución gestionadora y por consiguiente trabaja con liderazgo.

4.1.6. El Reglamento Interno

Según el Art. 79 literal d). Dice que la Junta General de Profesores debe elaborar el Reglamento Interno, ya que es menester normar los procedimientos de los diversos organismos individuales y colectivos que intervienen diariamente en la vida de nuestra institución. El Reglamento Interno es el que regula las actividades específicas de los elementos que forman parte de la institución, el cual puede ser reajustado de acuerdo a la marcha de su aplicación, es de vital importancia para el buen desenvolvimiento académico, dando por asentado que su cumplimiento es obligatorio, así se puede decir que la institución educativa si cumple con lo que dice el presente Reglamento Interno en sus literales siguientes:

Literal 1. La hora de entrada será a las 7:20 am, por lo que las alumnas deberán asistir puntualmente, los días lunes se tocará el timbre a las 7:15 am para la hora cívica.

Literal 2. La hora de salida será a las 12:30 a excepción del primer año de Básico y Educación Inicial.

Literal 3. El recreo será a partir de las 10:00 hasta las 10:30 am.

Literal 4. La entrada al aula los días lunes se realizará en forma ordenada y encabezada por los respectivos docentes.

Literal 5. Es completamente prohibido llegar atrasada y si por algún motivo falta deberán ser justificadas ante la profesora por su representante.

Literal 6. Es absolutamente prohibida la salida de las alumnas a la calle o cualquier otro lugar a excepción de algún caso muy urgente que se presentare.

El literal 7. Las alumnas pondrán en práctica las normas de higiene personal y de sus útiles; para lo cual las maestras prestarán su ayuda y vigilancia en cada grado.

Literal 8. En los momentos de recreo y a la salida de las clases es completamente prohibido que las alumnas se queden en las aulas, lo podrá hacer solo con la autorización y vigilancia de su respectiva maestra.

En el literal 9 dice que las alumnas deberán asistir correctamente uniformadas de lunes a viernes.

El literal 10 manifiesta que es obligación de las alumnas llevar consigo todos los útiles requeridos por su profesora de acuerdo al horario de cada paralelo.

Resumiendo puedo decir que en el Reglamento Interno está orientando y práctica el liderazgo y los valores como la del aseo personal, de responsabilidad, obediencia, la puntualidad entre otros que se encuentran en este reglamento.

4.1.7. Código de Convivencia

En el código de convivencia se puede establecer como prioridades que:

El presente trabajo sea una guía para orientar las actitudes y proceder para que mejoren las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes y padres de familia. (Presencia del liderazgo).

Que cada elemento del quehacer educativo sea responsable de sus propios compromisos para el bienestar de la institución educativa (presencia de valores).

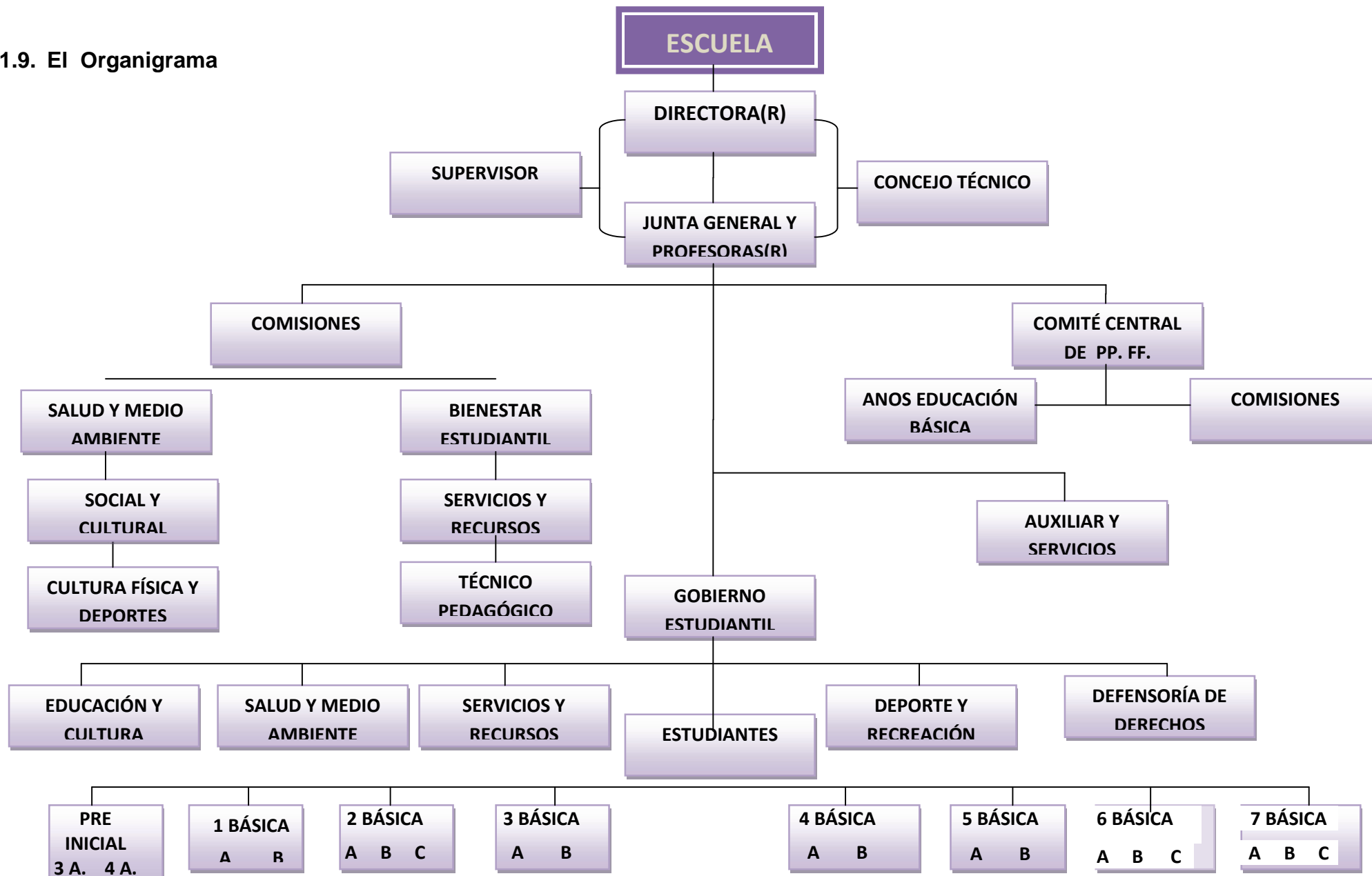
Crear comisiones para la aplicación y supervisión del presente código que es en base a la concertación y consenso de la comunidad educativa “Cristóbal Colón” (presencia de gestión y liderazgo).

Motivar constantemente un cambio de actitud y así prevenir situaciones problemáticas y conflictivas respetando los derechos humanos y del código de la niñez y adolescencia. (Liderazgo y valores)

4.1.8. Programa Curricular Institucional

El Programa Curricular Institucional es uno de entre los instrumentos que existen dentro del Centro Educativo General Cristóbal Colón, en este se encuentran los datos de la institución, el diagnóstico, objetivos de la educación, está diseñado para cada año de educación básica es decir desde pre-básico hasta séptimo de básico, en donde constan los planes de unidad didáctica, relacionado con cada una de las materias que se dan dentro de la institución y todo el proceso de enseñanza.

4.1.9. El Organigrama



4.1.10. FODA

Análisis

La matriz del FODA es de gran ayuda en cualquier tipo de proceso investigativo ya que por medio de este se puede constatar y observar en que parte se debe afianzar y reforzar con el proyecto presentado.

Por lo tanto el primer campo en el que debe precautelarse y profundizarse es el vinculado con las fortalezas; mientras que, con el propio recurso humano ubicado en el área directiva, personal docente, estudiantes y padres de familia se debe aprovechar las oportunidades que materializadas pasan a ser fortalezas y generan nuevas expectativas.

Mientras tanto de manera corporativa debe también trabajarse en la solución de las debilidades que no son irresolubles y que si están sujetas a ser superadas tanto en el campo de la infraestructura, lo pedagógico y la relación inter grupal de toda la comunidad educativa en la que se ha identificado como la de mayor necesidad a ser solucionada el hecho de no contar con mecanismos para el fortalecimiento de la educación liderada en valores.

Finalmente las amenazas registradas en el estudio FODA deben ser tratadas con el carácter urgente a fin de evitar convivir con riesgos que afecten la integridad de la institución, la seguridad física de quienes la habitan diariamente en el quehacer educativo, su infraestructura y el buen nombre de la escuela.

Matriz FODA Institucional

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Estructura física pedagógicamente estructurada. - Creación de centros de educación inicial. - Paralelo de corte y confección. - Profesoras especializadas en inglés, computación (contratadas). - Instrumentos musicales en buenas condiciones. - Personal académico preparado. - Excelente población estudiantil. - Predisposición del equipo de maestras en la labor educativa. - Becas para las alumnas de escasos recursos económicos. - Áreas Verdes. - Buena relación de padres de familia y alumnado - Buena organización administrativa. - Laboratorio de Ciencias Naturales. - Laboratorio de Computación. - Implemento deportivo. - Reglamento Interno y Código de Convivencia. - Puntualidad en el personal docente. - Excelente aceptación en el desarrollo pedagógico 'por parte de la ciudadanía Piñasiense. Gobierno Estudiantil con buen Liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo de criterios para calificar el desarrollo comporta mental. - Falta material didáctico. - Insuficiente aporte económico por parte del Gobierno. - Traspatio inadecuado. - Bares (acondicionamiento) - Falta de una profesional en Psicología Infantil. (Departamento de Orientación). - Falta de profesoras con nombramiento. - Falta de concienciación en valores. - Inconcurrencia parcial de padres de familia a reuniones. - Dificultad de razonamiento lógico verbal. - Ejercitación de lectura - Reestructuración del muro de contención por el lado de las escalinatas. - Restauración de áreas verdes. Falta de extintores.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Innovación pedagógica por internet. - innovaciones de conocimientos para evaluaciones tanto a docentes como estudiantes. - La apertura de medios de comunicación social. - Vitrinas pedagógicas. - Asesoramiento de educación en salud (hospital). - Asesoramiento de educación vial. - Vacunas de prevención para segundo y séptimo año. - Capacitación al alumnado en caso de desastres accionados y naturales, por parte del Cuerpo de Bomberos. - Apoyo de entidades Gubernamentales a nivel cantonal, provincial y nacional. - Ayuda de ONG en desparasitación. - Alto porcentaje de aceptación de la Institución por parte de la ciudadanía. 	<ul style="list-style-type: none"> - Filtración de aguas lluvias. - Cerramiento incompleto (escalinatas). - Vencimiento del Muro (av. Kennedy). - Contaminación del ambiente. - Enfermedades infectocontagiosas. - Inseguridad peatonal. Migración: efectos crisis económica y mundial. - Inseguridad laboral. - Mala utilización del tiempo libre. - Juegos electrónicos mal utilizados. - Desorientación para los programas de televisión.

4.1.11. Matriz FODA Propuesto

Fortalezas oportunidades debilidades amenazas

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Local propio - Estructura física pedagógicamente diseñada. - Personal académico preparado. - Profesoras especializadas en inglés, computación (contratadas). -Predisposición del equipo de maestras en la labor educativa. - Excelente población estudiantil. -Becas para las alumnas de escasos recursos económicos. - Buena relación de padres de familia y alumnado -Buena organización administrativa. - Centros de educación inicial. -Laboratorio de Ciencias Naturales. -Laboratorio de Computación. - Instrumentos musicales en buenas condiciones. -Implemento deportivo. -Reglamento Interno y Código de Convivencia. -Puntualidad en el personal docente. -Excelente imagen de la institución educativa en la ciudadanía Piñasiense Gobierno Estudiantil con buen Liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Inexistencia de criterios para calificar el desarrollo comportamental. - Falta material didáctico. - Inexistencia de equipos audiovisuales. -Insuficiente aporte económico por parte del Gobierno. -Traspatio inadecuado. -Falta de una profesional en Psicología Infantil. (Departamento de Orientación). -Falta de concienciación en valores. -Inconurrencia parcial de padres de familia a reuniones. -Dificultad de razonamiento lógico verbal. -Ejercitación de lectura -Falta de áreas de recreación. Falta de un plan de contingencia y equipos extintores contra el fuego. -No cuenta con área de expansión -Falta de mecanismo para un proceso continuo de mejoramiento de políticas que enmarquen la educación con liderazgo en valores.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> -Innovación pedagógica por internet. -innovaciones de conocimientos para evaluaciones tanto a docentes como estudiantes. - Apertura de medios de comunicación social. -Vitrinas pedagógicas. -Asesoramiento de educación en salud (hospital). -Asesoramiento de educación vial. -Vacunas de prevención para segundo y séptimo año. -Capacitación al alumnado en caso de desastres accionados y naturales, por parte del Cuerpo de Bomberos. -Apoyo de entidades Gubernamentales a nivel cantonal, provincial y nacional. -Ayuda de ONG en desparasitación. -Alto porcentaje de aceptación de la Institución por parte de la ciudadanía. 	<ul style="list-style-type: none"> -Filtración de aguas lluvias. -Contaminación del ambiente. -Enfermedades infectocontagiosas. -Inseguridad peatonal. Migración: efectos crisis económica y mundial. - Inseguridad laboral. -Mala utilización del tiempo libre. -Juegos electrónicos mal utilizados. -Desorientación para los programas de televisión. -Desastres antrópicos o naturales. -Deslizamiento de tierra en el sector norte.

Análisis

La matriz del FODA es de gran ayuda en cualquier tipo de proceso investigativo ya que por medio de este se puede constatar y observar en que parte se debe afianzar y reforzar con el proyecto presentado.

Por lo tanto el primer campo en el que debe precautelarse y profundizarse es el vinculado con las fortalezas; mientras que, con el propio recurso humano ubicado en el área directiva, personal docente, estudiantes y padres de familia se debe aprovechar las oportunidades que materializadas pasan a ser fortalezas y generan nuevas expectativas.

Mientras tanto de manera corporativa debe también trabajarse en la solución de las debilidades que no son irresolubles y que si están sujetas a ser superadas tanto en el campo de la infraestructura, lo pedagógico y la relación inter grupal de toda la comunidad educativa en la que se ha identificado como la de mayor necesidad a ser solucionada el hecho de no contar con mecanismos para el fortalecimiento de la educación liderada en valores.

Finalmente las amenazas registradas en el estudio FODA deben ser tratadas con el carácter urgente a fin de evitar convivir con riesgos que afecten la integridad de la institución, la seguridad física de quienes la habitan diariamente en el quehacer educativo, su infraestructura y el buen nombre de la escuela.

4.2. Resultados de encuestas

4.2.1. De encuestas a Directivos

Tabla N° 8

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

	1. Organización de equipos de trabajo	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	El Rector organiza tareas en una reunión general cada trimestre						
b.	Coordinadores de área						
c.	Por grupos de trabajo	x	100%				
d.	Trabajan individualmente						
e.	Otros (indique cuáles)						
	TOTAL	100%					

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

Los resultados de la tabla N° 8 dan como resultado que la organización de los equipos de trabajo en este centro educativo, constituye el 100% de la encuesta realizada y en la que expresa que los grupos de trabajos cumplen con responsabilidad las tareas encomendadas en todos los casos.

Tabla N° 9**Para medir el tamaño de la organización, usted toma en cuenta**

	Que toma en cuenta	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	El número de miembros en la institución						
b.	Los resultados obtenidos en la institución	1	100%				
c.	El valor y tiempo empleados en la institución						
d.	Otros (especifique)						
	TOTAL	100%					

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.**Fuente:** Centro Educativo General Cristóbal Colón

Podemos observar en esta tabla que para medir el tamaño de la organización la directora toma en cuenta los resultados obtenidos de la misma en un 100%, es decir realizando investigación interna de la institución.

Percibiendo de esta manera que las opiniones y todo lo que conforma la institución es muy bien observado por parte de las autoridades institucionales.

Tabla N° 10**Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos**

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. SI	X	
b. NO		
TOTAL	1	100%

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.**Fuente:** Centro Educativo General Cristóbal Colón

Las tareas de los miembros de la institución, es en un 100% que todo se encuentra detallado en el Manual de Normas Reglas y Procedimientos, es decir que ahí se puede encontrar todo lo relacionado sobre las tareas de los que conforman la institución. Importante sería que cada manual, normas y reglamentos se encuentren individualmente.

Tabla N° 11**El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el**

	Las decisiones las toma	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	Director	1	100%				
b.	Rector						
c.	Consejo Directivo						
	TOTAL	100%					

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.**Fuente:** Centro Educativo General Cristóbal Colón

Aquí podemos observar que la respuesta es en un 100% liderada por la directora, es decir que es ella quien toma decisiones en beneficio de la institución educativa, aunque esto no es bien visto por las demás personas que conforman este centro educativo, ya que para tomar decisiones siempre se debe tener en cuenta la opinión de los miembros del consejo directivo y demás que conforman esta institución.

Tabla N° 12**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**

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. SI		
b. NO	1	100%
TOTAL	1	100%

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.**Fuente:** Centro Educativo General Cristóbal Colón

El 100% de respuesta está señalando que las decisiones son tomadas solo por la representante legal de la institución, es decir la directora es quien soluciona conflictos sin designar a ninguna colaboradora de la institución a que realice esta labor.

No es una manera de liderar la actitud que tiene la directora, ya que siempre se debe tener en cuenta diferentes opiniones, solo siendo participativo se puede tomar las mejores decisiones.

Tabla N° 13**Su administración y liderazgo del centro educativo promueve.**

Or.	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	Excelencia académica	1	100%				
b.	El desarrollo profesional de los docentes			1	100%		
c.	La 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%
TOTAL		100%					

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

Se observa que la administración de esta institución siempre está promoviendo la excelencia académica, mientras que en el desarrollo profesional de los docentes solo a veces se realiza, que la capacitación de los docentes es continua, aunque el trabajo realizado en equipo a veces se lo practica, los padres de familia no participan constantemente en las actividades realizadas por la institución, pero si se observa que la directora nunca delega a los grupos la toma de decisiones eso ella es quien lo ejecuta.

Tabla N° 14**Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución**

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

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

Las respuestas dice que las habilidades de liderazgo necesarias para dirigir una institución nunca se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo, que a veces se adquiere a partir de las experiencias y que se desarrollan con estudios en gerencia, mientras que si la capacitación es continua siempre se lograra los objetivos propuestos utilizando la práctica, la teoría y la reflexión.

Tabla N° 15

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

Or.	Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	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 %				
TOTAL		100%					

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

El 100% siempre representa que se promueve el desempeño y progreso de la institución utilizando los datos de los estudiantes, docentes y directivos, ya que ellos son quienes saben mejor de sus necesidades, que nunca se intenta disminuir el número de estudiantes, siempre se está buscando la mejora de los mecanismos de control para que el trabajo desempeñado por los mismos sea realizado en ambientes cordiales.

Tabla N° 16

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

Or.	Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
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?)	Concejo Técnico, Junta General, Comisiones: Cultura Sociales, Cultura Física, etc.					

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

Se observa que son otros tipos de Órganos los que se encuentran en este centro educativo, como Concejo Técnico, Junta General, Comisiones: Cultura Sociales, Cultura Física, etc.

Tabla N° 17

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

Or.	Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.						
.	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.	1	100%				
d.	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	1	100%				
	TOTAL						

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

Podemos observar que la junta de profesores, el equipo educativo y el equipo didáctico son lo que siempre se encargan de tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos y de Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.

Tabla N° 18

En la institución educativa que usted dirige se ha realizado

Or.	Se Promueve	SI		NO	
		f	%	f	%
a.	Un reingeniería de procesos				
b.	Plan estratégico	1	100%		

c.	Plan operativo Anual	1	100%		
d.	Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes.				

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

Dentro de esta institución el 100% manifiesta que se ha realizado el Plan Estratégico y el Plan Operativo Anual, ya que son quienes rigen a la institución, pero no cuentan con reingeniería de procesos ni proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes. Es por tal motivo que se pide que se los actualice para así poder tener un mejor aporte y poder tener una guía con bases firmes y bien consolidadas.

4.2.2. De encuesta a docentes

Tabla N° 19

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.	8	32	10	40	7	28
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.	22	88	3	12	0	0
3. La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante	20	80	3	12	2	8
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.	23	92	2	8	0	0
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	0	0	25	100	0	0
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	3	12	21	84	1	4
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.	25	100	0	0	0	0
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	0	0	0	0	25	100
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros	0	0	2	8	23	92
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	0	0	0	0	25	100
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	12	48	13	52	0	0
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	20	80	5	20	0	0

13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	10	40	15	60	0	0
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera	9	36	10	40	6	24
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	21	84	4	16	0	0
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	23	92	2	8	0	0

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

Los profesores se manifiestan en gran parte que en este centro educativo **siempre**:

- ❖ El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio.
- ❖ La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general, brindando a los estudiantes un ambiente seguro.
- ❖ Los directivos y docentes promueven la participación colectiva, se integran docentes-estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.
- ❖ En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.
- ❖ Se sienten comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.
- ❖ Las actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes son muy compartidas.
- ❖ Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.

4.2.3. De encuesta a estudiantes

Tabla N° 20

Declaraciones	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
DECLARACIONES						
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	20	67	10	33	0	0
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.	0	0	13	43	17	57
3. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	0	0	30	100	0	0
4. En las clases se espera que todas las alumnas hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	5	17	10	33	15	50
5. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo	18	60	9	30	3	10
6. El profesor propone actividades innovadoras para	20	67	6	20	4	13

que las estudiantes las desarrollen en sus hogares junto a sus padres.						
7. Los docentes se interesan por promover e inculcar valores en sus alumnas.	27	90	3	10	0	0
8. El centro educativo realiza cursos o conferencias para los padres de familia en lo referente a valores u otros temas.	8	27	18	60	4	13
9. La ética y los valores se enseñan con su ejemplo diario.	10	33	18	60	2	7
10. Cree que la Directora realiza auto-gestión, para mejorar tanto interna como externamente en beneficio de la institución.	25	83	5	17	0	0

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

En esta encuesta los estudiantes en su mayoría dicen que **siempre**:

- ❖ El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.
- ❖ Que se sienten comprometidos con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.
- ❖ Que el profesor propone actividades innovadoras para que las estudiantes las desarrollen en sus hogares junto a sus padres.
- ❖ Los docentes se interesan por promover e inculcar valores en sus alumnas.
- ❖ Creen que la Directora realiza auto-gestión, para mejorar tanto interna como externamente en beneficio de la institución.

4.2.4. De encuesta a padres de familia

Tabla N° 21

Declaraciones	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia.	18	90	2	10	0	0
2. Las estudiantes hablan con ustedes de los inconvenientes que se dan dentro de la institución educativa.	20	100	0	0	0	0
3. Se toma en cuenta nuevas ideas de enseñanza-aprendizaje de parte de los docentes para con sus hijas.	16	80	4	20	0	0
4. En las clases se espera que todas las alumnas hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	0	0	2	10	18	90
5. La relación del docente y los padres de familia se definiría como comunicativa.	20	100	0	0	0	0
6. El profesor propone actividades innovadoras para que las estudiantes las desarrollen en sus hogares.	2	10	18	90	0	0
7. Los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	20	100	0	0	0	0
8. Los docentes no se interesan por los problemas de las alumnas.	0	0	0	0	20	100
9. En las clases que dan los profesores les explican bien	12	60	8	40	0	0

el contenido de la materia y como desarrollar sus deberes en el hogar.						
10. Es el profesor quien decide qué se hace en la clase.	17	85	3	15	0	0
14. La ética y los valores que se enseñan en la escuela, los practican sus hijas en el hogar.	20	100	0	0	0	0

Elaboración: Lic. E. Janeth Feijóo Z.

Fuente: Centro Educativo General Cristóbal Colón

Los padres de familia en su totalidad afirman que este centro educativo **siempre:**

- ❖ El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia.
- ❖ Las estudiantes hablan con los padres de familia de los inconvenientes que se dan dentro de la institución educativa.
- ❖ Se toma en cuenta nuevas ideas de enseñanza-aprendizaje de parte de los docentes para con sus hijas.
- ❖ La relación del docente y los padres de familia es comunicativa.
- ❖ Los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.
- ❖ En las clases que dan los profesores les explican bien el contenido de la materia y como desarrollar sus deberes en el hogar.
- ❖ Es el profesor quien decide qué se hace en la clase.
- ❖ La ética y los valores que se enseñan en la escuela, los practican sus hijas en el hogar.

5. DISCUSIÓN

Obtener conclusiones de todo el proceso investigativo constituye la columna vertebral de este compendio y fue realizado dentro del marco de la teoría investigada a lo largo de varios meses en el campo mismo y procesada de manera personal.

Es evidente que el inicio académico de la escuela estuvo vinculado con maestras que habían aprendido a leer, escribir, las cuatro operaciones matemáticas básicas con auto educación que para esos tiempos las ubicaba en un nivel privilegiado y en posibilidades de enseñar a otras niñas las primeras letras y los primeros números. Luego se fueron incorporando profesoras con títulos de bachiller, normalistas, licenciadas en educación, parvularios, hasta en la actualidad contar con maestros con títulos universitarios, especializaciones y permanentemente haber asistido a capacitación en todos los campos de la educación.

Esto demuestra un permanente y continuo mejoramiento de la calidad de los profesores y profesoras encargadas de la educación de la niñez que a traspasado el campo eminentemente especializado de la educación, con otros como la administración educativa, requiriendo ahora con los nuevos modelos de la aldea global al que se ha convertido el mundo en sustentar la educación con liderazgo en valores.

Adentrándome a los resultados de la gestión, liderazgo y valores aplicados dentro de este centro educativo y según lo que dice la pagina electrónica sobre gestión, <http://definición.de/geston>, “Que es la acción y efecto de gestionar, administrar, realizar diligencias conducentes al logro de objetivos propuestos”, se puede decir que la calidad de la educación depende en su totalidad del servicio que brinda esta institución educativa, señalando que sin un buen liderazgo, metas académicas, trabajo en equipo de todos los que conforman la escuela y organización no se logra plasmar lo propuesto en la misión y visión institucional.

Se puede observar claramente que la dirección de esta escuela hace esfuerzos para encontrarse regida y enmarcada en la gestión, liderazgo y valores por parte de su representante legal, docentes y niñas, que la organización es realizada en equipos de trabajo cumpliendo de esta manera con las responsabilidades y tareas delegadas que les compete a cada uno de los miembro, se toma muy en cuenta las necesidades de cada uno de los integrantes de la institución para en lo posible tratar de solucionarlos; por lo que de manera paralela se evidencia la necesidad de contar con una herramienta que solucione esta carencia.

Es necesario enfatizar que las tareas son distribuidas de acuerdo al papel que desempeña cada miembro, detallado esto en el Manual de Normas, Reglas y Procedimientos y demás regulaciones existentes, sería muy Importante que cada una de estas herramientas se las pueda encontrar individualmente, ya que hasta la fecha los tienen en un solo libro, es necesario tenerlos por separado y así poder facilitar su libre acceso tanto para los decentes, estudiantes, padres de familia y comunidad en general. A más de esta observación debe reproducírseles en número suficiente para que todos tengan acceso al mismo o subirlo a un portal electrónico específico de la escuela en donde pueda ser revisado estudiado y analizado por los intervinientes en este proceso educativo.

El líder no solo es quien dirige como es el caso de la directora porque según las encuestas solo ella es quien toma las decisiones, esto se nota en la tabla N° 12 representada con el 100%, es necesario saber designar e involucrar a otras personas en estas tareas, siempre que la principal autoridad esté al tanto de todo el procedimiento para llegar a tomar tal decisión, es una realidad que como máxima autoridad es la responsable del buen funcionamiento institucional, pero no deja de ser verdadero que si es un excelente líder también lo será el personal que se encuentra bajo su cargo, es por ello muy trascendente dejar que intervengan en la toma de decisiones los demás miembros de la escuela siempre que sea buscando el bien para la misma y procurando de manera permanente que prime el consenso.

Es importante que para mejores resultados del liderazgo en los docentes se promueva la capacitación constante y continúa, es necesario fortalecer sus conocimientos ejerciendo el trabajo en equipo, que todas estas labores se las realice con el conocimiento de los padres de familia, que ellos sean partícipes de las transformaciones y a su vez involucrarlos en su evolución. Para esto se impondrá una evaluación que permita el control y las enmiendas que fueran necesarias.

Se puede decir que dentro de esta institución es fundamental el liderazgo y muy necesario para dirigirla, pero esto no se logra estudiando las teorías contemporáneas, es preciso saber que a veces se adquiere a partir de las experiencias y que se desarrollan con el estudio y la práctica constante tanto grupal como individual, para de esta manera poder designar a cada uno lo que le corresponda y poder resolver conflictos relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje lo cual debe constar en manuales escritos en los que se establezca los correspondientes procedimientos.

Dentro de la institución se ha realizado el Plan Estratégico y el Plan Operativo Anual, ya que son los que rigen a la institución, pero no cuentan con reingeniería de procesos ni proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes parte fundamental en el desarrollo evolutivo de las niñas y de los que necesitan de este; por lo tanto a través de una franca auditoría técnica administrativa debe puntualizarse el diagnóstico interno y a partir de este plantear los caminos a seguirse.

Siguiendo con el análisis del liderazgo de esta institución se puede observar que está ligado a la búsqueda de la innovación y transformación demostrando que su práctica es importante y que el servicio educativo que se brinda a los estudiantes es positivo, interesante e inspirador y que las decisiones que se toman son de interés, las mismas que hacen sentirse comprometidos positivamente con las decisiones tomadas por parte de la directora, Tomado las palabras del autor Prieto F. este define que “Las funciones básicas del líder son dirigir eficazmente, distribuir convenientemente a las personas: decidir en la acción, planificar constantemente; esforzarse por encima de la recompensa; controlar los detalles; motivar a los colaboradores; trabajar sin renuncia; formar y entrenar; y tratar individualizadamente a cada uno. Según lo que dice la página electrónica <http://www.monografias.com> “Las funciones de liderazgo no pueden ser patrimonio de unos pocos sino requisito de todos. Si todos tienen la posibilidad (y de algún modo el deber) de desempeñar funciones de liderazgo, es lógico que han de tener un entrenamiento concreto en esas funciones, y el mejor camino es el desempeño en los grupos.

En lo referente a la gestión realizada por los miembros que conforman la institución se podría señalar como positiva, dejando percibir que la directora y los docentes están de acuerdo y comparten la necesidad de gestionar en favor de conseguir mejoras ya sea en lo didáctico, académico e infraestructural. Es importante destacar la participación y apoyo por parte de los padres de familia, coinciden en que unidos tienen mayores resultados que trabajando individualmente para lograr objetivos propuestos en beneficio de lo más importante que es la niñez y su educación.

Sin embargo queda la sensación de la inexistencia del cuestionamiento que lleve a una madura discusión en donde no se detenga a buscar culpables, criticar lo negativo sino que debe convertirse a ese escenario como la plataforma de propuestas correctivas y de mejoramiento.

Por tal motivo es en la niñez que se debe enfocar y dirigir todos los esfuerzos, en formar niñas con conocimientos en valores, liderazgo y que sean triunfadoras, que tengan la seguridad de saber que cuentan con todo el apoyo de sus profesores y de los directivos institucionales que sus preocupaciones y sugerencias son tomadas en cuenta de tal manera que no exista ningún proyecto o propósito por importante que sea que se lo pretenda realizar si contradice la esencia y principio de los valores.

Aquí es donde los valores, liderazgo y gestión se refleja ya que los docentes se deben preocupar por proponer actividades innovadoras haciendo partícipes a los padres de familia en las labores de sus hijas dentro de los hogares, esto permite que se fortalezca más los lazos entre padres e hijas ya que se los involucra de manera directa en sus tareas escolares que deben ser diarias.

No está por demás el que se fortifiquen las ideas innovadoras en clases, ya que es un ejemplo muy palpable en las niñas, hacer partícipes a los padres de familia en cursos, conferencias y demás que sea de valor e interés siempre tratando de fortalecer aún más los valores y afianzarlos completamente.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- No se cuenta con líderes capaces de conducir la institución hacia las metas propuestas.
- El sistema educativo de este establecimiento ha sufrido un congelamiento y estancamiento, que no le permite avanzar con los nuevos recursos que se aplican en otras instituciones.
- No tienen proyectos y retos para el mejoramiento institucional como consecuencia de docentes con muchos años de ejercicio que preparan ya sus jubilaciones.
- No se ha actualizado la misión, visión, valores y organigrama institucional lo que no permite la búsqueda de nuevos horizontes educativos en beneficio de la niñez y la comunidad.
- No existen procesos de evaluación continua ni capacitación académica científica y humanística que permita el mejoramiento permanente.
- Se desconoce conceptos y doctrina sobre gerencia educativa, educación con liderazgo en valores, gerencia estratégica y otras propias de un mundo globalizado.

- Pese al esfuerzo de sus directivos y docentes sus acciones no son eficientes, llevando incluso a desintegrar la comunidad educativa y desvincularla con la sociedad.

6.2. Recomendaciones

- Los directivos y docentes deben tomar seminarios, talleres sobre liderazgo para con esa formación académica mejorar la conducción de la institución en la obtención de sus metas propuestas.
- Debe elaborarse planes anuales de capacitación permanente que incluyan actualización, motivación y renovación de conocimientos y usos de equipos tecnológicos.
- A través de una consultoría técnica debe diagnosticarse su situación real y los procesos de jubilación de los maestros cumpliendo con total apego a lo que establece la ley.
- Redefinir la visión y la misión institucional con precisión y claridad.
- Construir una herramienta propia de evaluación continua que conduzca a la profesionalización permanente de los docentes con especialistas.
- Incorporar nuevas ciencias, tecnología y mecanismos en el proceso educativo que garanticen conceptos y doctrinas modernas en gerencia educativa, educación con liderazgo en valores, gerencia estratégica, etc.
- Con un técnico y profesional plan de desarrollo estratégico debe remplazarse el esfuerzo por la eficiencia.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1. Título de la propuesta

“CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EL CAMPO DE LA EDUCACIÓN CON EL TEMA LIDERAZGO EN VALORES”

7.2. Justificación

Históricamente, la formación y capacitación de maestros ha pasado por diversas etapas, que van desde el empirismo docente (maestros sin formación inicial o con débil base académica), hasta maestros que han pasado por una escuela normal, por un instituto tecnológico y por las universidades.

En el caso de estos últimos, se advierte una variedad de enfoques y de estrategias de formación que no siempre ofrecen garantía para un desempeño profesional de calidad. La falta de unidad de los planes de estudio de formación inicial indica que las modificaciones totales o parciales que han sufrido no fueron producto de resultados evaluativos relativos a su aplicación, sino fue causa de una lucha constante por mejorar la calidad de educación y hoy en día ya no solo es educación común, es educación de calidad enmarcada en el liderazgo, valores y conocimientos técnicos, prácticos y científicos.

La propuesta presentada, tiene la finalidad de capacitar al personal docente en el campo de la educación con liderazgo en valores, refiriéndose específicamente en la profesionalización que deben tener y poseer los educadores para que se pueda transmitir a las alumnas lo que se sabe pero bien fundamentado en lo teórico y práctico.

Debemos de comprometer a la directora a que se facilite la implementación de profesionalización docente y hacerla constar como misión institucional, donde los involucrados se fusionen para alcanzar los objetivos presentados, traspasando cualquier inconveniente y obstáculo que se pueda presentar en el trayecto.

Cabe recalcar que el liderazgo y los valores si existen en esta institución, pero es necesario reforzar con constantes capacitaciones siempre poniendo por delante los

valores, que como se sabe es lo más importante hoy que vivimos en una era globalizada y que con las nuevas tecnologías se está perdiendo el significado de los valores y dándole mayor importancia a lo nuevo, a lo desconocido, sin tener en cuenta sus consecuencias.

La importancia de la capacitación es que quienes se encuentren involucrados este proyecto se preocupen por practicar el liderazgo con valores, en este caso los maestros son quienes tienen la responsabilidad de formar niñas con visión de líderes pero siempre guiadas por los valores dentro de la educación.

Para que la participación de los docentes tenga los resultados esperados se contará con la colaboración de la directora la cual estará pendiente de todas las actividades que desarrollen en beneficio de todos los que conforman la institución educativa, cabe recalcar que los encargados de este proyecto es junta de profesores, y quien realiza el presente proyecto es decir la Lic. Janeth Feijoo, ya que todos conformamos el equipo y organizaremos las capacitaciones.

Los encargados de la capacitación y profesionalización del personal docente en el campo de la educación con liderazgo en valores del centro educativo Cristóbal Colón del cantón Piñas deberá contar con una reglamentación clara en la que consten los objetivos y propósitos de la misma, periodicidad de las reuniones y eventos, evaluación de los resultados y toma de decisiones.

Esta propuesta busca involucrar a todos los que conforman el centro educativo, pero de manera especial a los docentes, brindándoles oportunidades de fortalecer sus conocimientos en liderazgo con valores y a su vez ellos puedan reflejar dichos conocimientos a través de las niñas ya que ellas serán el espejo de lo aprendido por parte de sus formadores.

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

- Mejorar la calidad de educación en liderazgo con valores en los docentes, a través de capacitaciones constantes realizadas cada cinco meses dentro del periodo escolar y así contribuir en la enseñanza de las niñas para que desde sus inicios en la educación sean unas líderes con valores bien fundamentados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Involucrar a todos los docentes con su participación activa en todas las capacitaciones que se den en el transcurso del periodo lectivo, con el fin de que fortalezcan y pongan en práctica lo aprendido.
- Lograr que la capacitación permanente llegue a ser verdaderamente un instrumento que provoque cambios significativos en los docentes y por ende en las estudiantes y la institución educativa.
- Aumentar el desarrollo de los conocimientos y habilidades, siempre enfocado en los valores con aportaciones personales, conceptuales y técnicos, en beneficio del docente y de las alumnas del plante.
- Incorporar dentro del reglamento como eje transversal la educación en valores y a su vez el cumplimiento de sus deberes y obligaciones como estudiantes, logrando a si niñas, jóvenes y adultos forjadores y responsables con valores bien sólidos y fundamentados.

7.4. Actividades

Tabla N° 22

Objetivos	Actividades	Estrategias	Presupuesto
Mejorar la calidad de educación en liderazgo con valores en los docentes, a través de capacitaciones constantes realizadas cada cinco meses dentro del periodo escolar y así contribuir en la enseñanza de las niñas para que desde sus inicios en la educación sean unas líderes con valores bien fundamentados..	Realización de cursos, talleres, conferencias Simposios. Todas las actividades a realizarse serán relacionados a los valores en la educación, desde luego con diferentes temáticas las que se analizaran con la colaboración de la	Contactar con expertos en la materia a fin de lograr su participación en estos eventos como conferencistas e instructores	500.00

	directora.		
Involucrar a todos los docentes con su participación activa en las todas las capacitaciones que se den en el transcurso del periodo lectivo, con el fin de que fortalezcan y pongan en práctica lo aprendido.	Socializar el proyecto al 100% de personal.	Convocar a reuniones de trabajo y encuentro de confraternidad.	10.00
Lograr que la capacitación permanente llegue a ser verdaderamente un instrumento que provoque cambios significativos en los docentes y por ende en las estudiantes y la institución educativa.	Registrar en formulario de evaluación el cumplimiento de metas.	Evaluaciones continuas al personal y control del cumplimiento de los objetivos.	5.00
Aumentar el desarrollo de los conocimientos y habilidades, siempre enfocado en los valores con aportaciones personales, conceptuales y técnicos, en beneficio del docente y de las alumnas del plante.	Practica semanal de dos valores. De acuerdo a cronograma establecido por los docentes en turno.	Difusión de la actividad con carteles y en el momento cívico con que se inicia la semana escolar cada lunes.	10.00
Incorporar dentro del reglamento como eje transversal la educación en valores y a su vez el cumplimiento de sus deberes y obligaciones como estudiantes, logrando a si niñas, jóvenes y adultos forjadores y responsables con valores bien sólidos y fundamentados.	Colaborar en reformar el reglamento internos de la escuela pidiendo que se inserte la obligatoriedad de una convivencia en valores.	Encargar a una comisión la elaboración de una reforma consensuada.	10.00

7.5. Localización y cobertura espacial

El lugar donde se realizará el presente proyecto es el Centro Educativo Cristóbal Colón, el cual se encuentra ubicado en la provincia de El Oro, en el cantón Piñas, en el sector urbano entre las calles Gonzales Suarez y Kennedy, a una altura de 1064 metros sobre el nivel del mar, su funcionamiento es de tipo matutino con estudiantes solo de tipo femenino.

7.6. Población objetivo

En este centro educativo la población objetivo es de 520 alumnas, 26 docentes y directivo, con un promedio aproximado de 486 padres de familia y 34 representantes de niñas que sus padres han designado como tutores.

7.7. Sostenibilidad de la propuesta

Esta propuesta presentada es muy factible en su realización tomando en cuenta que los actores principales en este propósito son los docentes, los que mantienen relación laboral directa con la escuela y que de varias maneras representan personas con educación y madurez, para la elaboración de documentos se cuenta con suficientes recursos tecnológicos tales como computadores, medios de comunicación, fax, fotocopidora, etc.

De la misma manera podemos señalar que pese a la importancia de la propuesta no se requiere de grandes cantidades de recursos materiales y con unos muy pocos se puede lograr el importante objetivo.

El lugar donde se llevará a cabo las capacitaciones serán en las aulas de la institución educativa, mientras que el presupuesto anual designado en el presente proyecto alcanza la suma de \$ 535.00, el cual podría reducirse si los conferencistas se los logra traer a través de convenios, acuerdo o invitaciones particulares por medio de relaciones institucionales e interpersonales.

Adicionalmente pese a la importancia y profundidad del tema llevarlo adelante no representa ninguna dificultad organizacional porque se valorará los beneficios colectivos de la propuesta de la educación con liderazgo en valores.

7.8. Presupuesto

Tabla N° 24

RUBROS	APORTE GOBIERNO MUNICIPAL LOCAL Y/O EMPRESA PRIVADA	APORTE DE DOCENTES	APORTE DEL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA	TOTAL
Conferencista	250.00	50.00	200.00	500.00
reuniones de trabajo y confraternidad	00.00	10.00		10.00
Impresión de documentos		5.00		5.00
Impresión de carteles			10.00	10.00
Material para de oficina		10.00		10.00
TOTAL	250.00	75.00	210.00	535.00
PORCENTAJES	47%	14%	39%	100%

7.9. Cronograma

Tabla N° 25

ACTIVIDADES	MESES									
	Abril	<u>Mayo.</u>	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Octubre	Nov.	Dic.	<u>Enero</u>
SOCIALIZAR										
REGISTRAR, EVALUACIÓN										
PRÁCTICA DE DOS VALORES										
ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES										

8. BIBLIOGRAFÍA

8.1. Bibliografía

Ander E, (2007) Introducción a la Planificación Estratégica, 1º edición, Buenos Aires, Lumen.

Álvarez, J. J. (2006). Claves para un liderazgo efectivo. Aprenda Recursos Humanos. México, Inova.

Bass, M. y Avolio, J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. California: Sage Publication.

Berenstein M. (abril del 2011) Lo que todo businessman debe saber. Recuperado de <http://www.emprendedoresnews.com/>

Campoverde. J. (1993) Visión de Líder. Lima. Editorial Apoyo

Chavero A. (2011/12/17) Sobre El Aprendizaje y Otras Curiosidades. Recuperado de <http://achavero.blogspot.com/>

Centeno María T. (2008) Una pedagogía de la paz en la mediación de conflictos organizacionales en el sector Universitario. Venezuela. Universidad Pedagógica Experimental Libertador

Citur, (Diciembre del 2005) Liderazgo Educativo. Recuperado de <http://cidtur.eaeht.tur/>

Díaz M, Mota J, Tovar J. (Octubre 2008) Gestión y Tecnología, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, <http://johanatov.blogspot.es>

Diagnostico Socioeducativo. (2007/11/05) Gestión Educativa en Nuestro Proyecto. <http://elvaloredelalectura.blogspot.com>

Díaz. H (2006/04/13) Desarrollo Organizacional en Las Instituciones Educativas. Recuperado de <http://pobservacion2006.espacioblog.com>

Eyre. L. & Eyre R. (1999). Valores Morales. México: Editorial Océano

Granados. B. (1999) La Expresión Humana en Grupo. Lima. Publicaciones Propuesta.

Mármol E. (2009/06/22) Gerentes Y Líderes ¿Son Diferentes? Recuperado de gestion.blog.alianza.edu/

Murphy L, (1990), El liderazgo en La Educación, Universidad de Cambrigh

Nixon. N (2010/04/27) Liderazgo. Recuperado de <http://www.acolomboha.org/>

Nixon. N (2010/04/27) Liderazgo. Recuperado de <http://www.acolomboha.org/>

Perlman, D y Cozby, Ch. (1995) Psicología Social México. Editorial Interamericana.

Prieto F. (1984). Principios generales de la educación. Caracas: Monte Ávila

Prieto F. (1984). Principios generales de la educación. Caracas: Monte Ávila

Tablada J (2008/07/15) El Liderazgo Educativo, debe de ser un Liderazgo Transformador Recuperado de <http://www.elnuevodiario.com.ni/blogs>

Terán O. (2008) La Importancia de la Gestión En La Escuela. México. UNAM.

Trechera. H J. (sin año) Liderazgo. Recuperado de <http://perso.wanadoo.es/>

Vargas I. (2003) Teorías Del Liderazgo. Universidad de Puerto Rico.

Vásquez. A. (1999) Ética Social, Nuevo México, Casa Del Libro.

8.2. Referencias bibliográficas

Berenstein M. (abril del 2011) Lo que todo businessman debe saber. Recuperado de <http://www.emprendedoresnews.com/>

Campoverde. J. (1993) Visión de Líder. Lima. Editorial Apoyo

Citur, (Diciembre del 2005) Liderazgo Educativo. Recuperado de <http://cidtur.eaeht.tur/>

Centeno María T. (2008) Una pedagogía de la paz en la mediación de conflictos organizacionales en el sector Universitario. Venezuela. Universidad Pedagógica Experimental Libertador

Chavero A. (2011/12/17) Sobre El Aprendizaje y Otras Curiosidades. Recuperado de <http://achavero.blogspot.com/>

Díaz M, Mota J, Tovar J. (Octubre 2008) Gestión y Tecnología, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, <http://johanatov.blogspot.es>

Díaz M, Mota J, Tovar J. (Octubre 2008) Gestión y Tecnología, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, <http://johanatov.blogspot.es>

Diagnostico Socioeducativo. (2007/11/05) Gestión Educativa en Nuestro Proyecto. <http://elvaloredelalectura.blogspot.com>

Eyre. L. & Eyre R. (1999). Valores Morales. México: Editorial Océano

Granados. B. (1999) La Expresión Humana en Grupo. Lima. Publicaciones Propuesta.

IBID. Recuperado 25/07/2011

Marmol E. (2009/06/22) Gerentes Y Líderes ¿Son Diferentes? Recuperado de gestion.blog.alianza.edu/

Nixon. N (2010/04/27) Liderazgo. Recuperado de <http://www.acolomboha.org/>

Nixon. N (2010/04/27) Liderazgo. Recuperado de <http://www.acolomboha.org/>

Perlman, D y Cozby, Ch. (1995) Psicología Social México. Editorial Interamericana.

<http://pobservacion2006.espacioblog.com/post/2006/03/30/liderazgo-educacional>

Prieto F. (1984). Principios generales de la educación. Caracas: Monte Ávila

Prieto F. (1984). Principios generales de la educación. Caracas: Monte Ávila

Recuperado de <http://www.entorno-empresarial.com/imprimir>

Recuperado de <http://definicion.de/gestion> el 25/07/2011

Tablada J (2008/07/15) El Liderazgo Educativo, debe de ser un Liderazgo Transformador Recuperado de <http://www.elnuevodiario.com.ni/blogs>

Terán O. (2008) La Importancia de la Gestión En La Escuela. México. UNAM.

Trechera. H J. (sin año) Liderazgo. Recuperado de <http://perso.wanadoo.es/valzam1/>

Vásquez. A. (1999) Ética Social, Nuevo México, Casa Del Libro

<http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Concepto-De-Liderazgo-Educativo/1290590.html>

ANEXO 1

CENTRO EDUCATIVO “CRISTOBAL COLÓN”



INFRAESTRUCTURA INSTITUCIONAL



ANEXO 2

ANEXO 3



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ENCUESTA A DIRECTIVOS

Nro. 001

La presente encuesta, ha sido diseñada confines de investigación.

Respetuosamente solicitamos a Ud. Contestarel siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de gran validez para nuestra investigación.

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo:

Masculino () Femenino ()

Edad:

25 -30 anos () 31-35 años () 36-40 años ()

41-45 años () 46-50 años () 51-55 años ()

56-60 años () 61 y más ()

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO:

Nombre del establecimiento educativo: _____

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: _____

Cantón: _____

Sector: Urbano () Rural ()

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

1. tipo de establecimiento:

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

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

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

3. 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).....

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

SI () NO ()

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

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

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

SI () NO ()

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Excelencia académica			
b	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			

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

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

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

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

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	De dirección (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?)			

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

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

Si ()

No ()

12. 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 TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ENCUESTA A DOCENTES

Nro. 002

Sr. Profesor:

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

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

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

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad:

25 -30 años ()

31-35 años ()

36-40 años ()

41-45 años ()

46-50 años ()

51-55 años ()

56-60 años ()

61 y más ()

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 porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.			
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.			
11. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			

12. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.			
13. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.			
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera.			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ENCUESTA A ESTUDIANTES**

Nro. 003

Niñas Estudiantes:

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.

El cuestionario evalúa sus conocimientos 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:

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo: _____

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: _____

Cantón: _____

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: _____

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.			
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.			
3. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.			
4. En las clases se espera que todas las alumnas hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.			
5. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo			
6. El profesor propone actividades innovadoras para que las estudiantes las desarrollen en sus hogares junto a sus padres.			
7. Los docentes se interesan por los promover e inculcar valores en sus hijas.			
8. El centro educativo realiza cursos o conferencias para los padres de familia en lo referente a valores u otros temas.			
9. La Directora coordina con los padres de familia las actividades sociales, culturales u otras que se realizan en la institución educativa			
10. Cree que la Directora realiza auto-gestión, para mejorar tanto interna como externamente en beneficio de la institución.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Nro. 004

Sr. Padres de Familia:

El presente cuestionario se lo realiza con el fin de recabar información concerniente a la Administración, Gestión y liderazgo de las Autoridades de la institución educativa en donde estudian sus hijas.

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

- 4. SIEMPRE
- 5. A VECES
- 6. NUNCA

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

3. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo: _____

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: _____

Cantón: _____

Sector: Urbano: () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

- a. Fiscal ()
- b. Fisco-misional ()
- c. Municipal ()
- d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia.			
2. Las estudiantes hablan con ustedes de los inconvenientes que se dan dentro de la institución educativa.			
3. se toma en cuenta nuevas ideas de enseñanza-aprendizaje de parte de los docentes para con sus hijas.			
4. En las clases se espera que todas las alumnas hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.			
5 La relación del docente y los padres de familia se definiría como comunicativa.			
6. El profesor propone actividades innovadoras para que las estudiantes las desarrollen en sus hogares.			
7. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.			
8. Los docentes no se interesan por los problemas de las alumnas.			
9. En las clases que dan los profesores les explican bien el contenido de la materia y como desarrollar sus deberes en el hogar.			
10. Es el profesor quien decide qué se hace en la clase.			
11. La ética y los valores que se enseñan en la escuela, los practican sus hijas en el hogar.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4

RESEÑA HISTÓRICA DE LA ESCUELA FISCAL DE NIÑAS

"CRISTÓBAL COLÓN"

PIÑAS- EL ORO

Para conocer la reseña histórica de la Escuela Cristóbal Colón, uno de los planteles educativos que ha dado lustre a la educación primaria y a la cultura ha sido importante recurrir a la investigación.

Según datos de la Secretaría del cantón Zaruma nos da a conocer que la primera escuela mixta se creó el 28 de Octubre de 1823 en el barrio "Las Piñas" de la parroquia Paccha cantón Zaruma y funcionó en lo que actualmente es el cementerio parroquial, cuyos profesores enseñaban Doctrina Cristiana, escritura y aritmética, su remuneración provenía 50% del Municipio y 50% de los padres de familia.

En 1870 cuando el Barrio Las Piñas fue elevado a la categoría de Parroquia civil con el nombre de la Merced de Piñas, la población y por consiguiente la escuela se traslada a lo que hoy es el centro de la ciudad.

En 1876 funcionó donde hoy se levanta el Palacio Municipal, en 1890 en la casa del Sr. Lizardo León, después en la casa del Sr. Aureliano Gallardo, actualmente clínica Olivo, luego en la casa del Sr. Aureliano Loayza lateral al templo matriz con sus profesores los esposos Ignacio Romero y Mercedes de Romero, hasta enero 1916 se divide en Escuela de varones y en escuela de niñas tomando el nombre del intrépido navegante genovés que llegó a América el 12 de Octubre de 1492 para implantar una nueva cultura, una nueva religión, una nueva visión del mundo es la naciente escuela Cristóbal Colón que con mucho cariño, responsabilidad y entrega viene sirviendo a la comunidad piñasiese, de El Oro y el país; con su primera directora Leticia Molina Celi y su auxiliar Lucrecia Cueva que luego vendría a ser su directora.

En 1930 la Dirección de Educación oficializó el nombre de Escuela Cristóbal Colón siendo sus directoras la Sra. Mercedes Romero, en 1932, Sra. Rosa Ordóñez; en 1936 Srta. Raquel Márquez y en 1938 Srta. Carmen Sánchez y Srta. Marieta Jaramillo Loayza contando la escuela ya con 5º grado pues la primaria la concluían en la Escuela Dr. González Suárez.

En 1939 bajo la Dirección de la Srta. Adela Mendieta la escuela funcionó en la casa del Sr. Enrique Falconí, en 1940 fue Directora la Srta. Rosa Matilde Alvear, en 1943 la directora Srta. Juana Cuzco Vellá consigue ya el sexto grado.

En 1946 regresó la Srta. Adela Mendieta como Directora funcionando la escuela en lo que hoy es el Colegio Leovigildo Loayza Loayza y consigue en 1955 que el Municipio de Piñas done al Ministerio de Educación el terreno de 50x100m comenzando la construcción del establecimiento en 1956 para dos años más tarde ser inaugurado el bloque de 6 aulas más la Dirección, dejando el local alquilado del Sr. Modesto Ramírez; en 1959 se labora ya en un lugar propio hasta la actualidad.

En 1961 se logra la creación de la Academia de Corte y Confección cuya primera maestra fue la Srta. Dolores Sotomayor Castillo, posteriormente colaboraron en la Academia las profesoras Rosa León, Amada Franco, Conchita Torres, Fanny Paredes, Mercedes Cabrera, Enma Peñaloza, Laura Maldonado, Blanca Loayza, Aspacia Toledo y en cultura general Lcda. Narcisa Delgado. Actualmente la Academia Anexa a nuestra Institución tiene como profesora titular a la Lcda. Carmen Romero Lituma.

En 1966 labora como Directora la Prof. Mariana Bustamante de Gía, en 1972, es nombrada Directora la distinguida Prof. Mariana Balladares de Rodas quien con mucho acierto y dedicación cumple su misión, encargándole en septiembre de 1991 a la Prof. Sandrita Espinoza, la Dirección del Plantel por acogerse a los beneficios de la jubilación quien se desempeña en el cargo con igual responsabilidad hasta el 29 de abril de 1992 en que la Lcda. Lilia Pogo de Muñoz es nombrada Directora titular que con cariño, empatía y constancia ha conseguido muchas mejoras para el plantel, como la maquinaria industrial con la que cuenta la Academia, la construcción de varias aulas gracias a la ayuda del DINSE, la Prefectura, y de todos los que hacemos escuela Cristóbal Colón.

En 1997 se creó el primer año de Educación Básica por gestión de la Lcda. Bertha Salinas. La primera profesora de jardín fue la Lcda. Priscila Olmedo.

En el año 2007 se creó otro paralelo en el primer año de Educación Básica, siendo su profesora titular (fiscal) Lcda. Luci Jaramillo con su auxiliar Lcda. Grimanesa Peñaranda.

La Educación inicial empieza en el 2009 con la Dirección de las Lcdas. Gloria Tinoco y Elva del Rosario Ordóñez Murillo.

El 5 de Agosto del 2009, la Asamblea General de Profesores con presencia del Sr. Supervisor Prof. Vicente Márquez encarga la Dirección a la Lcda. Mariana Caibinagua de Ulloa porque la Directora Titular Lcda. Lilia Pogo de Muñoz se acoge a la Jubilación Voluntaria.

En la actualidad nuestra institución cuenta con 520 estudiantes, distribuidas desde Educación Inicial hasta el 9º año de Educación Básica. El Personal Docente de esta Institución está distribuido de la siguiente manera:

Educación Inicial a cargo de la educadora comunitaria Enid Esther Loayza Ramírez

1ºA	Prof. Sonia María Olmedo Romero
1º B	Lcda. Grimanesa Peñaranda Romero
2º A	Prof. Alba Beatriz Salinas Tapia
2ºB	Prof. Marieta Pacheco
2º C	Prof. Janeth Távara Quimí
3º A	Prof. Maybel Marjorie Bernales Chancay
3º B	Prof. María Narcisa Ramírez Valarezo
3º C	Prof. Gloria Beatriz Procel Procel
4º A	Lcda. Narcisa de Jesús Delgado Pontón
4º B	Prof. Gladys Concepción Quichimbo Coronel
5º A	Prof. Dora Delicia Castro Aguilar
5º B	Lcda. Elena de los Ángeles Loayza Romero

5º C	Prof. Olga Esperanza Ruilova Reyes
6º A	Prof. Sandrita Irene Espinoza Aguilar
6º B	Lcda. Olga Estela Bravo Calva
7ºA	Prof. Xismenia Vanessa Blacio Pereira
7º B	Lcda. Rosa Delia Toledo Rivas
9º Año	Lcda. Carmen Florentina Romero Lituma

Profesores de Áreas Especiales

Música: Prof. Paúl Alejandro Toro Torres

Laboratorio de Ciencia Naturales: Lcda. Edita Narcisa Vásquez Mora

Computación: Tlga. Diana María Morales Loayza

Cultura Física: Prof. Dolores María Feijoó Romero

Inglés: Lcda. Glenda Loayza

Auxiliar de Servicios Sr. Cosme Genaro Loayza Loayza y un dinámico y entusiasta Presidente del Comité del Comité Central de Padres de Familia el Ing. Merwin Águila

Es muy importante conocer que la Escuela Cristóbal Colón cuenta con sus propios símbolos: Bandera y Escudo diseñados por el Prof. Telmo Zamora Zea y el Himno con la letra del Prof. Héctor Toro Valarezo y música del Sr. José María Bustamante, inaugurados en 1974.

También cuenta con una buena banda de gala, espacios verdes y mucha voluntad, capacidad intelectual y amor para seguir conduciendo a la niñez por los mejores senderos. Además la gratitud es nuestro lema para todas las Instituciones Gubernamentales y no gubernamentales, Padres de Familia, Gobiernos Estudiantiles, estudiantes, ex estudiantes, reinas, ex reinas, que han colaborado con nuestra institución para juntos avanzar y así brindar una educación de calidad.

ANEXO 5

RESEÑA HISTÓRICA DE PIÑAS



El Bachiller Juan de Loayza, aparece como el Primer fundador de Piñas por los años de 1815 a 1816, quien había sido enviado a principios del siglo XIX por el Gobierno de España para que estudie las minas de Zaruma.

Luego de recorrer el Distrito Aurífero de Zaruma pasó su informe al Rey español, haciendo hincapié en las grandes riquezas de este Distrito. Una vez cumplida su comisión fundo una población precaria y se estableció definitivamente con su familia. Dándole el nombre de Piñas, para perpetuar el nombre del Pueblo en donde habla nacido. La historia dice que el Bachiller Juan de Loayza fue Oriundo del Anejo LAS PIÑAS, de la Provincia de Cádiz, Región de Andalucía en España. Hay dos versiones históricas, sobre el lugar' natal del bachiller Juan de Loayza. La primera, se refiere a -que fue el .4nejo de LAS PIÑAS de la provincia de Cádiz, y, la segunda, supone que fue nativo de Piñas, de la misma España pequeña ciudad perteneciente a la Provincia de Pontevedra, en la Región de Galicia. Sin entrar a discutir cual de las dos poblaciones españolas fue la cuna del bachiller Juan de Loayza, debemos concluir que, el fundador le dio el nombre de Las Piñas.

Reseña Histórica de Cantonización de la "Orquídea de los Andes"

Han transcurrido 63 años desde el 8 de noviembre de 1940, cuando el entonces Presidente Constitucional de la República, Dr. Carlos Alberto Arroyo del Río, puso el ejecútese al decreto legislativo del 6 de ese mismo mes y año, en que se elevó a la categoría de cantón a la parroquia Piñas, desmembrándose de Zaruma.



Quizá muy pocos pueblos en el país tuvieron que libar una lucha de tantos años para conseguir su independencia, ya que fue más o menos por la segunda mitad del siglo XIX, que un puñado de piñasienses empezaron a gestionar la cantonización y esa lucha no podía estar exenta de grandes sacrificios, si para llegar a Quito en aquellos días había que hacerlo a lomo de mula. y es así como se cuenta que Don Emilio Arévalo, uno de los más empeñosos en conseguir la emancipación política de

su parroquia, en uno de sus viajes a la capital tuvo que vender la acémila en la que había viajado para sufragar los gastos de retorno a su tierra natal.

Sacrificios de diversa índole se produjeron a lo largo de los años, en la que hombres y mujeres de Piñas aunaban esfuerzos, teniendo como norte, imán y guía, la independencia de su pueblo, y fue así como animados por este ferviente anhelo, que triunfara con la Revolución Liberal del 5 de junio de 1895, gesta gloriosa de la cual muchos piñasienses fueron partidarios, optaron por proclamarse como el cantón Independencia.

Establecida esta situación de hecho, se conformó el Cabildo de la siguiente manera: Jefe Político, Manuel Moscoso; Concejales, Dr. Juan José Loayza, Nazario Loayza, Luis Loayza, Daniel Loayza y Juan Manuel Zambrano; Secretario Manuel Ignacio Romero; Escribano, José María Zambrano; Alcaldes, Anastasio Gallardo y José Romero; Comisario, Flavio Feijóo; Teniente Político, José María Zambrano Loayza.

Con la finalidad de consolidar la posición del flamante cantón, comunicaron al General Eloy Alfaro, cuyo gobierno no se hallaba instalado en Guayaquil, para el efecto fueron comisionados para que viajen Emilio Arévalo y Nazario Loayza, que con fecha 19 de julio entregaron un oficio y con fecha 30 de septiembre del citado año 1895 se recibió la respuesta en Piñas, reconociendo a nuestro cantón para que subsista hasta que se reúna la convención nacional y sea ésta la que apruebe su existencia.



Una vez que se reunió la Convención Nacional en Cuenca en 1897, el Concejo Municipal delegó a Flavio Feijóo para que presente la correspondiente documentación a la mencionada Convención Nacional, pero no obstante, la justicia que n mención nos negó el derecho de ser cantón y Piñas volvió a ser parroquia, más como los hombres y los pueblos suelen fortalecer en la adversidad, este duro revés no hizo que bajara la guardia un puñado de piñasienses gestiones con la esperanza de que algún día brillara la justicia y se consiguiera el objetivo deseado. En 1926 el gobierno del Dr. Isidro Ayora Cueva, se actualizan las gestiones y concurrió a Quito el Dr. Juan María Loayza Llevando consigo la respectiva documentación y solicitó al gobierno provisional la cantonización y 1928 se solicita a

la asamblea nacional se tramita la solicitud de los piñasienses, ésta acoge el pedido, se aprueba en dos sesiones y no se llegó a dar a la tercera y definitiva discusión, por que la asamblea se clausuró. Luego de la asambleas de 1928 y 1929, el Dr. Juan María Loayza vuelve a insistir en la cantonización y se presenta una parroquia de Piñas a la categoría de cantón, con el nombre de Córdova, en reconocimiento al de los héroes de la victoria del Pichincha que consolidó nuestra independencia.

El nuevo cantón estaría formado por las parroquias Pedro Carbo y La Florida, que corresponden a las que hoy son Moromoro y Capiro, lamentablemente este nuevo proyecto tampoco se realizó, pero esto no consiguió amilanar a los piñasienses y la lucha continuo con nuevos bríos, hasta que por fin el 6 de noviembre de 1940, el Honorable Congreso aprueba la creación de cantón piñas, y el 8 del mismo mes, el Presidente de la República firma el ejecútese y Piñas se convierte en el quinto cantón de esa época en El Oro. El 1 de enero de 1941, con el respaldo de un pueblo plétórico de optimismo y esperanza el flamante concejo municipal inicia sus labores. Presidente, Dr. Juan María Loayza, Vicepresidente, Haraldo Gallardo; Concejales, Miguel Sangurima, Luis Orlando Carrión Ochoa y Vicente Moscoso Molina; Secretario, Luis Antonio Román Aguilar, Primer jefe político Luis Ángel Moscoso Zambrano y Comisario Nacional, Ángel Salvador Ochoa.

ANEXO 6

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I.)

DATOS INFORMATIVOS

1.1. MEMBRES DE LA INST. EDUCATIVA: Escuela Fiscal de Niñas "Cristóbal Colón"
PROVINCIA: El Oro PARROQUIA: Píñas

1.2. TIPO DE INSTITUCIÓN:
Escuela Particular
E.T.E. N° 5
Fecha Inicial: 15 - 04 - 2009
Fecha Terminal: 31 - 01 - 2014

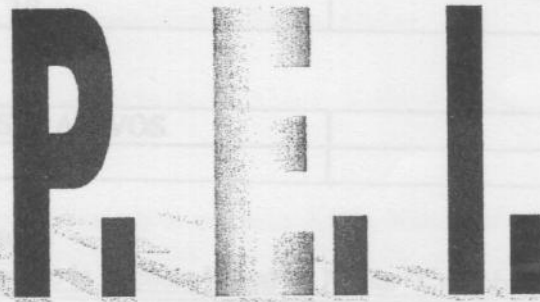


ESCUELA FISCAL DE NIÑAS "CRISTÓBAL COLÓN"

EDUCACIÓN	1er. AÑO	2do. AÑO	3er. AÑO	TOTAL
Alumnos	504	504	504	1512
Profesores	7	7	7	21

Docentes	PROFESORAS DE AULA	PROFESORES (AS)
		5

Administrativos	ADMINISTRATIVOS	SERVICIO
		1



Para hacer una escuela histórica de los orígenes de este establecimiento educacional, la Escuela Fiscal de Niñas "Cristóbal Colón", uno de los más prestigiosos planteles por nuestra ciudad y provincia, es necesario conocer su inicio y su trayectoria hasta nuestros días.

Según datos recogidos de la Secretaría del Cantón Zaruma se creó la primera escuela en el barrio Las Píñas que estaba ubicado en lo que hoy es el Callejón Viejo, fundado en la ciudad de Zaruma.

LIC. MARIANA CAIBINAGUA DE ULLOA

DIRECTORA (E)

En 1890 funcionó en la casa del Sr. Leonardo León y de la Sr. Ana María del Sr. A. Gallardo, luego pasó al Callejón y por último a la casa de la Sr. María Rosa, en propiedad del señor Ignacio Romero y su esposa Doña María Rosa.

En 1916 la Escuela se trasladó, los niños pasaron a la escuela de las niñas. Solo en 1916 la Escuela Cristóbal Colón, en memoria del gran descubridor de América.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I.)

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: Escuela Fiscal de Niñas "Cristóbal Colón"
 PROVINCIA: El Oro CANTÓN: Piñas PARROQUIA: Piñas

1.2. TIPO DE INSTITUCIÓN:

Fiscal Fisco misional Particular
 U.T.E. N° 5
 Fecha Inicial: 15 - 04 - 2009
 Fecha Terminal: 31 - 01 - 2014

1.3. BENEFICIARIOS:

Estudiantes de Educ.Inicial 1ero. al 7mo. Año de Educación Básica.Y 9no

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
EDUCACIÓN INICIAL	---	19	
1ero. AL 7mo. AÑO.	---	504	530
9no. AÑO	---	7	

Docentes

PROFESORAS DE AULA	PROFESORES (AS)
19	5

Administrativos

ADMINISTRATIVOS	SERVICIO
1	1

No. De Padres de Familia ---

Breve Reseña Histórica de la Escuela Fiscal de Niñas "Cristóbal Colón"

Para hacer una reseña histórica de los orígenes de este establecimiento educacional, como es la Escuela fiscal de Niñas "Cristóbal Colón", uno de los más prestigiosos planteles primarios de nuestro cantón y provincia, es necesario conocer su inicio y su trayectoria hasta nuestros días.

Según datos recogidos de la Secretaria del Cantón Zaruma se creó la primera escuela mixta el 28 de octubre de 1823 en el barrio Las Piñas que estaba ubicado en lo que hoy es el Cementerio Viejo, situado en la calle Bolívar Viejo. Para el pago de los profesores convinieron hacerlo el 50% el Concejo de Zaruma y el otro 50% los Padres de Familia.

En 1.876 la Escuela funcionó en lo que hoy es el Palacio Municipal.

En 1.890 funcionó en la casa del Sr. Lizardo León y después en la casa del Sr. Aureliano Gallardo, luego pasó al Concejo y por último a la casa del Sr. Aurelio Loayza, siendo sus profesores el señor Ignacio Romero y su esposa Doña Mercedes de Romero.

En 1.916 la Escuela se dividió, los niños pasaron a formar la Escuela González Suárez y las niñas la Escuela Cristóbal Colón, en memoria del gran navegante y descubridor de nuestro

Continente, siendo su primera Directora la Srta. Leticia Molina Celi, y como Auxiliar la Señorita Lucrecia Cueva. Funcionó con 40 niñas.

Y luego fueron designadas en su orden como Directoras:

En 1.927 la Srta. Lucrecia Cueva.

En 1.930 la Srta. Mercedes Romero y, en este año se ratifica el nombre de la Escuela por parte de la Dirección, Provincial de Educación.

En 1932 la Sra. Rosa Ordóñez.

En 1935 la Srta Carmen Sánchez.

En 1.936 la Srta Raquel Márquez.

En 1.938 la Srta Marietha Jaramillo Loayza, funcionando ya la escuela con 5 grados, de 1ero a 5to y el 6to. Grado en la Escuela González Suárez.

En 1.939 la Srta Adela Mendieta es la Directora; funcionando en la casa del señor Falconí.

En 1.940 fue Directora la señorita Rosa Matilde Alvear.

En 1.943 le reemplaza la señorita Juana Casco Valle; y la Escuela llega a ser completa con 6 grados.

En 1.946 regresa como Directora la señorita Adela Mendieta. En este año la Escuela funciona en lo que hoy es el colegio Leovigildo Loayza Loayza; gracias a sus gestiones en 1.955 se firma el decreto con el Ministro de Educación para que se compre un terreno para la construcción de su propio local, terreno que lo vende el señor Juan Belduma, cuando fue Presidente del Concejo el señor Manuel U. Gallardo.

En 1.958 fue inaugurado el local propio, prestando servicios hasta la actualidad.

En 1.961 se consiguió la creación del taller de Corte y confección, anexo a la Escuela, gracias a la gestión realizada por la señorita Directora y al apoyo incondicional del Director de Educación de ese entonces, el señor Héctor Toro Balarezo; siendo la primera Profesora del Taller la Señorita Dolores Sotomayor Castillo.

En 1.966 fue Directora la Sra. Prof. Mariana Bustamante de Gia.

En 1.972 fue designada Directora la Sra. Mariana de Valladares de Rodas función que desempeño hasta el mes de Septiembre de 1.991 en que se acoge a los beneficios de la jubilación; quedando encargada de la Dirección del plantel la señorita Sandrita Espinoza Aguilar hasta el 29 de Abril de 1.992. A partir de esta fecha asume la función de Directora titular de la Escuela, la Sra. Lcda. Lilia Mercedes Pogo de Muñoz, hasta el 30 de julio del 2 009 que se acoge a la jubilación voluntaria, asumiendo la Dirección de la Escuela en calidad de encargada la Sra. Lcda. Mariana Caibinagua de Ulloa hasta la actualidad.

3.1. ANTECEDENTES.- La escuela Cristóbal Colón tiene una amplia trayectoria en la formación de niñas de la ciudad Cantón y provincia y porque no decirlo del país con un bien ganado prestigio institucional. Con la mayor aceptación de la población estudiantil.

3.2. JUSTIFICACIÓN.- El proyecto educativo institucional esta diseñado para guiar el trabajo docente en el aula y en la institución de acuerdo a las necesidades de la comunidad educativa.

Parte del diagnostico F.O.D.A con el fin de seleccionar las necesidades prioritarias del establecimiento, para buscar las alternativas de solución, pensando siempre en la mejor formación de las estudiantes con mentalidad, pensando siempre en la mejor formación de las estudiantes con mentalidad, reflexiva, critica y creativa.

También hemos tomado en cuenta los perfiles, especialmente de docentes, estudiantes y padres de familia, para orientar

La formación hacia niveles de calidad y calidez con eficiencia científica didáctica y en valores y con un buen amor por la naturaleza.

Copiar 21 del documento

Copiar 21 del documento

4.2. CARACTERIZACION INSTITUCIONAL

La escuela Cristóbal Colón ubicada en un lugar estratégico de la ciudad en el sector Norte, tiene infraestructura aceptable, cuenta con 20 aulas-clase, un laboratorio de Computación con el servicio de Internet, un laboratorio de CIENCAS NATURALES dos aulas por concluir.

Cuenta con una cancha de mini básquet con un graderío cubierto por un techo en la mitad de ello.

Siempre prestos a colaborar en los eventos sociales, culturales y deportivos organizados por la institución como por la comunidad.

4.3. FUNDAMENTOS DE PROYECTO

El siguiente proyecto se basa en los lineamientos de la dialéctica, en los fundamentos filosóficos epistemológico pues permite conocer el desarrollo de la sociedad como un proceso histórico cultural con sus leyes objetivas y sus correspondientes cambios.

También tiene fundamentos sociológicos es decir la interacción social de las personas basadas en normas, valores y metas. Considera el aspecto globalizador de la educación con la cultura, la política y la economía.

Fundamento psicológico, a través del informe cognitivo que enfatiza la existencia de procesos activos de saber esculturales y científicos para un buen aprendizaje y por consiguiente un buen comportamiento.

Fundamento pedagógico basado en el cognitivismo y el constructivismo donde el estudiante construye y re construye el conocimiento con la guía y ayuda del docente para conseguir un aprendizaje significativo y funcional.

4.4. MODELO PEDAGÓGICO

Nuestra institución educativa preocupada por el mejor porvenir para sus estudiantes, procura estar atento a las innovaciones y modelos pedagógicos por tal razón esta de acuerdo y pone en practica el modelo pedagógico constructivista donde el actor es el estudiante guiado y conducido por el maestro. El estudiante construye, re construye los nuevos conocimientos. Todo basado en los fundamentos sociológicos psicológicos pedagógicos.

4.5. VISIÓN

Que la Escuela Cristóbal Colón en el año 2013 sea reconocida en la Provincia como una institución que forme integralmente a sus alumnas con principios intelectuales, cívicos, tecnológicos y humanísticos.

Personal Docente: Comprometido con su labor
Padres de Familia: Integrados al proceso educativo.
Áreas Verdes: Bien cuidadas

4.6. MISIÓN

Nuestra misión es convertimos en líderes activas, conscientes de la formación integral, a través de orientaciones pedagógicas de calidad, para hacer de la niñez personas autónomas, sociales. Comprometida con el cambio, desarrollo y progreso de la sociedad.

4.7. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Mediar la interacción docente-estudiante en el proceso de desarrollo, las capacidades cognitivas, experimental en la resolución de problemas del diario convivir social.
- Promover la investigación en búsqueda de un proceso de constante actualización.
- Comprometer permanente a los y las docentes, estudiantes y auxiliar de servicios en el cambio de actitud y trabajo anteponiendo los intereses de la institución a los de grupo o personales.
- Dar funcionalidad a la biblioteca para brindar información y orientación adecuada a docentes y alumnas en trabajos de investigación y resolución de tareas.
- Crear hábitos y vínculos de respeto, comprometimiento y fortalecer el amor a la naturaleza por ser parte de ella.
- Valorar la cultura de nuestro cantón, provincia y país mediante el conocimiento de sus raíces, costumbres, tradiciones y las expresiones populares de nuestro folklore.

- Propiciar encuentros de reflexión para padres y representantes para una participación y compromiso de mayor calidad frente a la formación integral de sus hijas y representadas.
- Proteger y educar en la salud e higiene de las niñas garantizando así un porvenir seguro.
- Mejorar la infraestructura y los ambientes del plantel para ofrecer comodidad y bienestar a los integrantes de la comunidad educativa.

4.8 METAS

- Mediar la interacción docente estudiante para que el desarrollo de las capacidades cognitiva-experimental se aplique de la mejor manera en la resolución de problemas del diario vivir.
- Promover a investigación mediante tareas diseñadas y calificadas.
- Comprometer el accionar de docentes, estudiantes y auxiliar de servicio en beneficio de toda la comunidad educativa, mediante acuerdo y charlas.
- Dar facilidad para el uso de los libros y materiales con que cuenta la biblioteca.
- Fortalecer los hábitos de cuidado y respeto por la naturaleza, mejorando las áreas verdes, cuidando el aseo y depositando la basura en su lugar determinado.
- Valorar y afianzar la identidad territorial, institucional y personal.
- Conseguir la participación y compromiso de brindar calidad y afectividad de los representantes a sus representados para un mejor accionar.
- Lograr de los organismos competentes el mejoramiento de la infraestructura del plantel.

4.9 POLITICAS

- Brindar facilidad para capacitación de docentes y la ayuda necesaria a las estudiantes para mejorar su educación.
- Mantener excelentes relaciones sociales con los miembros de la comunidad educativa.
- Gestionar permanentemente ante los organismos competentes el mejoramiento de la infraestructura de la institución.

4.11 ESTRATEGIAS

Planificar guías de auto aprendizaje para la implementación del modelo pedagógico seleccionado y el rescate de los valores que permitan desarrollar habilidades destrezas y competencias en las estudiantes utilizando el trabajo de grupo, pareja e individual.

4.12 RECURSOS

Humanos: directora, docentes, estudiantes, padres de familia, directivos de instituciones, supervisión y ONG.

Materiales: materiales de oficina, infraestructura, espacios verdes, mobiliario, recursos didácticos...

Económicos: recursos del Gobierno Nacional, Consejo Provincial, Concejo Municipal, padres de familia.

Técnicos: guías de trabajo, instructivos, planificación

ANEXO 7

CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL

INTRODUCCIÓN

Los que conformamos El Centro Educativo General Básico “Cristóbal Colón”. Profesores, directivos y estudiantes estamos firmemente comprometidos con el proyecto educativo de nuestra Institución, y somos conscientes de que las acciones que realicemos en nuestra vida institucional, tienen repercusión, directa o indirecta, en las vidas de otras personas. Por consiguiente, consideramos importante contar con un Código de Ética que inspire y refleje los ideales de comportamiento en nuestras decisiones y acciones cotidianas y que, a su vez, se constituya en un marco de referencia e identificación para quienes formamos parte de esta Institución.

Deseamos enfatizar que la razón de ser de nuestra Institución se basa en la formación integral de las niñas, para contribuir a la construcción de una sociedad más justa para todos. Reconocemos además que el logro de otros propósitos, tales como el prestigio y el liderazgo que caracterizan a nuestro Instituto, sólo se legitimará en la medida en que favorezcan, cada vez más, esa tarea primordial que de manera autónoma nos hemos comprometido a cumplir.

Admitimos que somos privilegiados al poder ejercer nuestros derechos como ciudadanos e integrantes de esta Institución y que, en reciprocidad, tenemos deberes cuyo cumplimiento es necesario para el mejor funcionamiento de nuestra sociedad. Estos derechos y deberes pueden concretarse en valores que consideramos como mínimos o fundamentales y que dan estructura a nuestro Código de Ética del Centro Educativo General Básico “Cristóbal Colón” Dichos valores son: la justicia, la honestidad, el respeto, la responsabilidad, la libertad, la igualdad, la solidaridad y la actitud de diálogo.

Los valores que lo constituyen son concebidos como criterios orientadores para facilitar la toma de decisiones razonables, y promover una convivencia armónica. Deseamos y esperamos que la práctica de estos valores pueda verse proyectada no sólo en el desarrollo ético de nuestra Institución, sino de la sociedad a la cual nos debemos y de la que formamos parte.

VALORES FUNDAMENTALES

Los integrantes del Centro Educativo General Básico “Cristóbal Colón” reconocemos como valores fundamentales en nuestra Institución:

LA JUSTICIA

Concebimos que las relaciones entre seres humanos sólo puedan ser constructivas, armónicas y perdurables en la medida en que sean justas. Por ello, nos comprometemos a:

Tomar decisiones con un criterio de objetividad e imparcialidad anteponiendo el bien común al personal.

Dar a cada cual lo que le corresponde, y a su vez evitar beneficiarse de manera indebida.

Distribuir con equidad las tareas, así como los recursos disponibles, considerando las necesidades, capacidades y desempeño de las alumnas.

Reconocer el crédito que corresponde a los méritos y logros de los demás.

LA HONESTIDAD

Dentro de nuestro Centro Educativo General Básico “Cristóbal Colón” consideramos muy importante que las relaciones entre las personas se den en un marco de honestidad, de forma tal que cada uno pueda tener confianza sobre la veracidad de lo que se escucha y de la autenticidad de las acciones que se observan. Por lo anterior, nos comprometemos a:

Decir la verdad en todo momento, aún y cuando se arriesguen los intereses personales.

Emitir juicios sólo cuando tengamos elementos suficientes para ello y siempre en pro de fines legítimos.

Ser congruentes entre lo que pensamos, decimos y hacemos.

Hablar con objetividad y precisión para evitar manipular las decisiones de los demás.

Evitar utilizar el trabajo o esfuerzos de terceros con la intención de sobresalir u ocultar la propia incapacidad o falta de empeño en la actividad cotidiana o beneficiarse de manera indebida.

Reconocer los derechos de autor en investigaciones y proyectos.

Honrar el valor de la verdad siendo rigurosos en el desarrollo de las investigaciones científicas que realicemos.

EL RESPETO

Para lograr una convivencia armónica con las personas y con la naturaleza, consideramos importante promover el respeto y la tolerancia. Por tanto, nos comprometemos a:

Apreciar la naturaleza y reconocernos como parte de ella.

Propiciar y mantener un ambiente ordenado y respetuoso en todos los ámbitos de interacción en los que participemos, con la finalidad de lograr los objetivos del

centro, sin interferir las actividades de terceros, todo ello dentro del marco de las prioridades institucionales.

Ser conscientes de que debemos usar de manera racional y eficiente los recursos, evitando el derroche, en el entendido de que lo que afecta a la naturaleza, repercute en la vida de todas las personas.

Convivir con apertura y tolerancia hacia nuestros semejantes, aceptando las diferencias ideológicas, de género, culturales, económicas o de cualquier otra índole.

Tratar dignamente a todas las niñas y demás personas, por lo que nadie deberá ser utilizado, engañado, ni tratado como medio para el logro de fines particulares o de grupo.

Utilizar un estilo de comunicación que denote cortesía y sensibilidad hacia las demás personas.

Respetar la vida privada de cada persona y abstenerse de hacer comentarios que difamen su integridad.

Respetar las ideas, creencias religiosas, tradiciones, costumbres y puntos de vista propia y de otras personas, valorando la riqueza que provee la diversidad.

Mostrar el debido respeto a los símbolos patrios y los de nuestra Institución.

LA RESPONSABILIDAD

Una persona íntegra es aquella que cumple responsablemente con los compromisos contraídos. Así, consideramos fundamental desarrollar a plenitud las funciones que nos corresponden, en un ambiente de colaboración, sin obstaculizar el desempeño de los demás. Por ello, nos comprometemos a:

Conocer, observar y cumplir los reglamentos y políticas institucionales.

Representar dignamente los valores que la Institución ostenta y promueve en la Misión.

Cumplir con calidad y puntualmente con los compromisos adquiridos y las obligaciones propias de nuestra función, así como con nuestras obligaciones ciudadanas.

Prever los efectos que nuestras acciones puedan tener para evitar daños a terceros, y cuando involuntariamente se produzca algún perjuicio, asumir las consecuencias y reparar los daños.

Colaborar en acciones y proyectos encaminados a la procuración del desarrollo sustentable.

Prevenir y denunciar cualquier forma de amenaza que pueda dañar la calidad de vida y el entorno natural.

Procurar el desarrollo intelectual y la salud física y emocional de las niñas y de todos los que conforman la institución.

LA LIBERTAD

Valoramos la libertad personal como un elemento indispensable para el desarrollo autónomo de la propia personalidad, y por tanto, consideramos que deben ser la conciencia personal y madurez moral del individuo -y no factores externos-, los que determinen su forma correcta de proceder. Sin embargo, reconocemos que esta libertad individual se debe ejercer dentro de un marco de respeto a la libertad y legítimos derechos de los demás. Por esta razón, nos comprometemos a:

Asumir el ejercicio responsable de nuestra libertad analizando cuidadosamente, antes de elegir el curso de nuestras acciones, las implicaciones o consecuencias que éstas puedan tener.

Elegir aquello que nos humanice, y rechazar todo aquello que nos deteriore o empobrezca como seres humanos, al ejercer de manera responsable nuestra autonomía y libertad personal.

Apoyar el derecho a la libre expresión de ideas, estilos de vida y creencias religiosas, siempre y cuando se den dentro del respeto a las libertades y derechos de los demás.

LA IGUALDAD

Reconocemos que todos somos iguales en dignidad y derechos, y por ende consideramos importante el trato equitativo en nuestras relaciones y actividades cotidianas. En consecuencia, nos comprometemos a:

Observar las leyes y reglamentos que rigen la vida institucional y social, sin esperar un trato preferente; asimismo, cuidar de su aplicación imparcial, cuando nuestras funciones así lo demanden.

Considerar que las oportunidades de desarrollo constituyen un derecho que nos corresponde a todos por igual; por lo que haremos cuanto esté a nuestro alcance para favorecer las posibilidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional de los miembros de nuestra Institución y de la sociedad.

Promover la imparcialidad de nuestras acciones dentro de la vida institucional y en el conjunto de la sociedad en que vivimos, sin favorecer los intereses particulares de alguna persona o grupo.

LA SOLIDARIDAD

A partir de nuestra capacidad para reconocer la dignidad y derechos de todo ser humano, y de nuestra sensibilidad para ponernos en su lugar asumiendo su perspectiva, mostramos una actitud de apoyo a quienes nos necesiten, compartiendo con ellos, nuestro tiempo y nuestros recursos. Por tanto, nos comprometemos a:

Manifestar nuestra solidaridad hacia las necesidades de las demás personas, ofreciendo nuestro apoyo solícito y desinteresado a quienes así lo requieran.

Mostrar interés por los proyectos de los demás y colaborar con ellos en la medida de lo posible.

Promover acciones tendientes a lograr condiciones que satisfagan las necesidades básicas de las menos favorecidas, haciéndolas partícipes de una vida más digna, a través de los proyectos que nuestra Institución emprende.

LA ACTITUD DE DIÁLOGO

Reconocemos que el diálogo es necesario para convivir y crecer en armonía, compartiendo nuestros puntos de vista y escuchando los de los demás. Sólo a través del diálogo es posible lograr acuerdos, obtener soluciones justas y resolver conflictos. Por ello, nos comprometemos a:

Mantener una comunicación abierta, clara y oportuna.

Informar a las personas con quienes se interactúa, los asuntos que les afectan directa o indirectamente.

Buscar la verdad, esforzándonos por presentar y defender nuestros puntos de vista con argumentos sólidos y razonables, y procurando estar abiertos a nuevas propuestas sin asumir que tenemos la verdad absoluta y sin menoscabo a los anteriores valores citados en este Código.

Escuchar a los demás con interés, apertura, tolerancia y objetividad, tomando en cuenta sus perspectivas de manera empática, con el fin de que podamos descubrir nuestras coincidencias y apreciar nuestras diferencias.

Conscientes de la responsabilidad que supone el buen desempeño de nuestra función como institución educativa en el desarrollo de los ámbitos social, económico, político y cultural de nuestra sociedad, El Centro Educativo General Básico "Cristóbal Colón", manifiesta la intención de que el presente Código de Ética sea adoptado de manera autónoma por cada uno de sus miembros, a fin de favorecer el enriquecimiento de la vida humana dentro de nuestra Institución, y que esto pueda reflejarse en el mejoramiento de la sociedad en su conjunto.

ANEXO 8

CODIGO DE CONVIVENCIA

REGLAMENTO INTERNO DE LA ESCUELA FISCAL DE NIÑAS "CRISTÓBAL COLÓN"

PROVINCIA: EL ORO
CANTON: PIÑAS
PARROQUIA: PIÑAS
BARRIO: NORTE

CONSIDERANDO:

Que: Según el ART. 79 Literal d). La Junta General de Profesores debe elaborar el Reglamento Interno ya que es menester normar los procedimientos de los diversos organismos individuales y colectivos que intervienen diariamente en la vida de nuestra Institución

Que: A más del Reglamento General de Educación, nuestra Institución cuenta con un Reglamento Interno propio que regula las actividades específicas de los elementos que forman parte de la Institución.

Que: El Personal Docente de la Escuela Fiscal de Niñas "Cristóbal Colón", luego del proceso reglamentario resuelve aprobar, y

CAPITULO I

DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

Art. 1.- La Escuela Fiscal de Niñas "CRISTOBAL COLON" es:

- a. Por el financiamiento: Fiscal
- b. Por el género de alumnas: Femenino
- c. Por la ubicación geográfica: Urbana
- d. Por el número de Profesores: Completa

Art. 2.- Se determina por el siguiente organigrama estructural:

- a. Directora de la Escuela.
- b. Junta General de Profesores.
- c. Consejo Técnico.
- d. Comisiones Permanentes. -Socio Cultural - Cultura Física y Deportes, banda de gala, bastoneras y danza; - Planta Física y Ornato; Gobierno Estudiantil - Económica - Salud y Medio Ambiente.
- e. Años de Educación Básica y Paralelos
- f. Personal de servicio.

OBJETIVOS GENERALES

- Que el presente trabajo sea una guía para orientar las actitudes y proceder para que mejoren las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes y padres de familia.
- Que cada elemento del quehacer educativo sea responsable de sus propios compromisos para el mejor bienestar de la institución educativa.
- Que todos los actores conozcan e identifiquen sus propias responsabilidades, el ejercicio y satisfacción de sus derechos.

4.8 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear comisiones para la aplicación y supervisión del presente código que es en base a la concertación y consenso de la comunidad educativa “Cristóbal Colón”.
- Motivar constantemente un cambio de actitud y así prevenir situaciones problemáticas y conflictivas respetando los derechos humanos y del código de la niñez y adolescencia.
- Incorporar destrezas, contenidos y estrategias metodológicas interactivas y dinámicas para fortalecer las relaciones y mejorar la calidad y calidez educativa.

CAPITULO II

DEL DIRECTOR

Art. 3. - A más de los establecidos por la Ley. El Director tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

- a. Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento Interno.
- b. Promover talleres pedagógicos, deportivos y de salud.
- c. Mantener una buena coordinación entre todos los miembros de la comunidad educativa, procurando conseguir la participación e integración de todos, en las fiestas patronales, cívicas y deportivas.
- d. Solicitar la presencia del Padre de Familia o representante legal las veces que fuere necesario para comunicar, pedir información o tomar resoluciones.
- e. Informar por escrito a la Junta General y Consejo Técnico las actividades cumplidas y logros alcanzados en comisiones realizadas.
- f. Comunicar oportunamente las circulares y oficios dirigidos al plantel.
- g. A la encargada de la Dirección adjuntar el respectivo permiso y oficio de encargo.
- h. Informar al resto del Personal Docente el encargo de la Dirección.
- i. Ingresará a la escuela a las 7H00 y saldrá a las 12H35.
- j. Distribuirá los Años de Educación Básica.
- k. Presentar oportunamente el informativo para matrículas, sesiones de Padres de Familia y resoluciones.
- l. Hacer cumplir el reglamento respectivo para el ingreso de niñas al segundo Año de Educación Básica.
- m. Representar a la Institución en todos los actos que fuera necesario.
- n. Notificar a la autoridad correspondiente toda infracción del personal a su cargo, cuando fuere necesario.
- o. Su labor será administrativa de asesoramiento y ayuda pedagógica. No tendrá año a cargo.
- p. No realizará el turno semanal.

CAPITULO III

DE LA JUNTA GENERAL DE PROFESORES

Art. 4.- La conforman todo el Personal Docente con nombramiento y a contrato. Será presidida por la Directora, actuará como secretaria –o, una maestra, elegida por la Junta y durará en su función dos años lectivos. La Junta tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Sesionar al iniciar el año lectivo (período de matrículas) al finalizar el trimestre y el año lectivo o cuando lo convoque la Directora, la mayoría de sus miembros o alguna comisión.
- b. Formar comisiones de apoyo cuando el caso lo amerite.
- c. Asistir puntual a las sesiones.
- d. Organizar las actividades que fueran necesarias para elevar y mejorar las relaciones de la planta docente, administrativa y de servicio.

- e. Brindar apoyo al docente que sufra agresiones físicas, verbales, quebrantamiento de salud o calamidad doméstica.
- f. Investigar, dar y pedir solución en caso de problemas siguiendo el trámite regular.

CAPITULO IV

DEL CONSEJO TECNICO

Art. 5.- Las atribuciones de Consejo Técnico a más de las establecidas en el reglamento general de la Ley de Educación son:

- a. Cumplir y hacer cumplir el Reglamento Interno.
- b. Informar oportunamente las actividades cumplidas por la Junta General de profesores.
- c. Normar aspectos morales, disciplinarios, según los casos, no por mayoría sino considerando las causas ante el Director y Junta General, observando el Código de la Niñez
- d. Promover y asesorar la elaboración de material didáctico de acuerdo con las necesidades de la Institución.
- e. Orientar en la parte pedagógica y metodológica al personal docente.
- f. Recibir los planes de comisiones en el transcurso de los primeros veinte días , después de haber sido conformados.
- g. Reunirse al fin de cada año lectivo para calificar ofertas para arrendamiento de bar.

CAPITULO V

DE LAS COMISIONES PERMANENTES

Art. 6.- La Escuela Fiscal de Niñas "CRISTOBAL COLON" tiene las comisiones permanentes establecidas en el presente reglamento y sus atribuciones y deberes generales son:

- a. Cada comisión tendrá un presidente/a y secretario /a elegido entre sus miembros.
- b. Realizar y cumplir con el plan aprobado por la Junta General previa a la entrega a la Dirección del plantel.
- c. Elaborar y entregar a la Directora el informe de labores, a fin de año.
- d. Convocar a sesiones al personal docente, por intermedio de la Dirección del plantel, cuando fuere necesario.
- e. Organizar programas tendientes a mejorar las condiciones curriculares y administrativas de la escuela.
- f. Adquirir y solicitar donaciones de materiales para cumplir con el plan.
- g. Tomar en cuenta a las niñas en las diferentes dignidades
- h. Según los programas que se realicen.
- i. Presentar los justificativos respectivos en caso de manejo de dinero.

COMISION SOCIO CULTURAL

Art. 7.- A más de los establecidos en el reglamento de la Ley de Educación son:

- a. Planificar y ejecutar programas sociales por el día del Maestro, el 13 de Abril; el día del Niño (día de la Familia), el 01 de de Junio; posesión del Gobierno Estudiantil; Fiestas Patronales de la escuela, Fiestas de Navidad y de fin de año.

- b. Planificar y ejecutar homenajes a personas destacadas y colaboradoras durante el año lectivo, entregando pergaminos o diplomas,
- c. Servir de nexo y apoyo a la comunidad educativa.
- d. Ejecutar la aplicación, luego de la aprobación del Consejo Técnico y la Junta General.
- e. Procurar la participación de las alumnas en eventos culturales internos e inter-escolares.
- f. Atender visitas e invitaciones de otras Instituciones.
- g. Mantener diariamente la cartelera,
- h. Coordinar actividades con el Gobierno Estudiantil, Personal Docente, para organizar concursos de lectura, escritura, ortografía, declamación, dibujo y pintura, exposiciones, mesas redondas, festival de la canción nacional, etc.

COMISION DE DEPORTES CULTURA FISICA Y BANDA ESCOLAR

Art. 8 A más de lo establecido en la Ley de Educación y sus Reglamentos tendrá los siguientes:

- a. Responsabilizarse por el plan aprobado por el Consejo Técnico y la Junta General.
- b. Aceptar y realizar invitaciones oportunamente.
- c. Participar en cursos que se organicen para el efecto.
- d. Nombrar dentro de la comisión responsables para cada disciplina deportiva.
- e. Llegar oportunamente a los sitios de competencia.
- f. Defender los intereses deportivos de la Institución, en las reuniones que se realizaren.
- g. Organizar y ejecutar el campeonato interno en coordinación con la Junta General y los Padres de Familia.
- h. Organizar actividades deportivas periódicamente con el Personal Docente.
- i. Los colores oficiales de la selección serán indicados oportunamente.
- j. Realizar el inventario al inicio y fin de año y responsabilizarse por los bienes a su cargo.
- k. Informar oportunamente a la Dirección de la escuela en casos de daños o pérdidas de algún material a su cargo.
- l. Los enfrentamientos de cualquier disciplina, no se realizarán en horas clase.

COMISION DE CRUZ ROJA SALUD Y MEDIO AMBIENTE.

Art. 9. Sus funciones a más de las establecidas en el Reglamento General de la Ley de Educación son:

- a. Coordinar acciones con el Personal Docente y Alumnas, para mantener limpio y bien adecentado el plantel.
- b. Solicitar al hospital u organismos de salud charlas y medicamentos.
- c. Organizar y mantener el botiquín escolar.
- d. Participar en eventos de salud que inviten otras instituciones.
- e. Atender a las niñas según su necesidad o acudir a un centro de salud cuando el caso lo amerite.
- f. Buscar financiamiento para adquirir medicamentos.
- g. Promover actividades tendientes a la buena presentación de las aulas.
- h. Mantener actualizado el inventario de biblioteca y dar funcionalidad a la misma.
- i. Responder por los bienes a su cargo.

COMISION DE DANZA

Art. 10.- A más de las establecidas en el Reglamento de la Ley de Educación sus deberes y atribuciones son:

- a. Participar en los desfiles del cantón, la provincia y otros, si hubiese condiciones.
- b. Seleccionar a las niñas para formar el grupo de danza.
- c. Coordinar con los Padres de Familia y Personal Docente actividades de apoyo.
- d. Pedir asesoramiento a personas indicadas si fuere necesario.
- e. Incentivar los valores culturales con danzas de nuestro medio.
- f. Mantener y entregar el inventario de los bienes de la Comisión.
- g. Responsabilizarse por los bienes o materiales de la escuela que utilizare la comisión.
- h. Los repasos deberán realizarse fuera de las horas de clase, para no interrumpir las labores escolares.

COMISION DE BANDA CIVICA Y BASTONERAS

Art. 11.- Sus funciones a más de las indicadas en la Ley de Educación son:

- a. Organizar el Plan de Trabajo Anual y presentarlo.
- b. Seleccionar a las alumnas para la banda y bastoneras.
- c. Coordinar acciones con los Padres de Familia.
- d. Presentarse a los desfiles provinciales, cantonales y ocasionales que así lo requieran.
- e. Presentar proyectos para conseguir recursos.
- f. Adquirir, renovar y dar mantenimiento a los instrumentos.
- g. Los colores oficiales de la vestimenta para las integrantes de la banda y bastoneras será el acordado por la Comisión.
- h. Entregar el inventario al inicio y fin de año y responsabilizarse de los materiales e instrumentos a su cargo.
- i. No interferir las labores escolares de las alumnas. Todo repaso se realizará en horas extraescolares.

COMISION DE BIENESTAR ESTUDIANTIL

Art. 12.- A más de las establecidas en el reglamento de la Ley de Educación sus funciones son:

- a. Organizar, presentar y ejecutar el plan de trabajo.
- b. Organizar las elecciones de los Concejos de Aula y Gobierno Estudiantil.
- c. Brindar el asesoramiento oportuno a maestras y alumnas.
- d. Orientar la formación del Consejo Electoral
- e. Entregar nombramientos y posesionar a los miembros de Concejo Estudiantil.
- f. Asistir personalmente o con las alumnas a reuniones que se organicen para el efecto.
- g. Realizar el seguimiento de los proyectos de aula y de Gobierno Estudiantil.
- h. Velar por el cumplimiento de los derechos y deberes de las niñas en coordinación con los concejos de aula y Gobierno Estudiantil.
- i. No inferir ni permitir en las elecciones condicionamientos de los votos ni preferencias para ninguna candidata.

COMISION ECONOMICA

- Art. 13.- A más de las establecidas en la Ley de Educación, son las siguientes:
- a. Cumplir y hacer cumplir con los aportes y contribuciones que se acordaren.
 - b. Presentar justificativos de ingresos y egresos.
 - c. Recaudar los fondos provenientes de aportes, bar y otros.
 - d. Responsabilizarse por el manejo de los fondos antes mencionados.
 - e. Mantener informados a la Dirección y la Junta General sobre los fondos recaudados.
 - f. Los fondos egresan con el visto bueno de la Directora.

CAPITULO VI

DE LOS PROFESORES

Art. 14.- Son deberes y atribuciones de los educadores a más de los establecidos en el Reglamento General de la Ley de Educación.

- a. Cumplir con el Reglamento Interno.
- b. Asistir puntualmente a las reuniones y permanecer hasta su clausura.
- c. Asistir desde el primer día de clases de la semana con el uniforme establecido.
- d. Ingresar a la escuela conforme a las horas establecidas sin observar el horario de trabajo.
- e. Asistir a la escuela conforme a las horas establecidas sin observar el horario de trabajo.
- f. Permanecer en el aula o plantel durante la jornada de trabajo, de no hacerlo pedirlo por escrito la autorización, al Director titular o al encargado
- g. Presentar las planificaciones y documentos que solicitare la Dirección del plantel.
- h. Informar al Director los incidentes del aula.
- i. Coordinar las actividades curriculares y extracurriculares del paralelo a su cargo.
- j. Mantener buenas relaciones en la escuela y la comunidad.
- k. No promover discusiones entre compañeras delante de las estudiantes y padres de familia.
- l. Mantener en su aula el altar patrio, rincón de aseo y horarios.
- m. Conformar la directiva de padres de familia y concejos de aula.
- n. Realizar el inventario del aula y entregarlo a la Dirección.
- o. Evaluar el rendimiento de los alumnos, al finalizar cada Unidad.
- p. Cuidar el material didáctico a su cargo.
- q. Planificar y participar con las alumnas en eventos Sociales, culturales y deportivos.
- r. Responsabilizarse por la disciplina de las alumnas a su cargo
- s. Dejar el reemplazo en caso de ausencia, previamente autorizada.
- t. No inmiscuirse en la vida de otra persona, educador, padre de familia u otros.
- u. Cumplir obligatoriamente con las disposiciones de la Dirección, Resoluciones de la Junta General y del Consejo Técnico.
- v. Observar y cumplir con lo que establece y corresponda con el código de la niñez.
- w. Estar frente a sus alumnas en las formaciones, controlando el orden y la disciplina.
- x. Presentar la conferencia y periódico mural respectivo conforme al calendario de conferencias establecido.
- y. A la hora de salida retirarse cuando haya salido la última estudiante.

CAPITULO VII

DE LA PROFESORA DE TURNO

Art. 16.- A más de los establecidos en el Reglamento de la Ley de Educación, tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

- a. El turno lo realizará todo profesor de primero a séptimo año,
- b. Deberá estar en el plantel a las SIETE horas, y permanecer cinco minutos después de la salida.
- c. Tocar el timbre a las horas de entrada, salida y recreo.
- d. Hará formar a las niñas del establecimiento.
- e. Encargarse del saludo a la bandera cada lunes, primer día de clases semanal con la conferencia del tema que le corresponda o en las fechas cívicas.
- f. Inculcar diariamente a las alumnas, los valores de trabajo, puntualidad, aseo, respeto y disciplina.
- g. Impartir indicaciones emanadas de la Dirección u otras.
- h. Cerrar la puerta de acceso a las horas indicadas.
- i. Informar a la Dirección de la escuela todas las novedades de: educadoras, alumnas y padres de familia.

CAPITULO VIII

DE LAS SECRETARIAS

Art. 17.- A más de lo establecido en la Ley de Educación tendrá las siguientes funciones:

- a. Realizar las convocatorias por orden de la Dirección del Plantel, del Consejo Técnico o de la Junta general.
- b. Llevar los libros de actas y documentos del Consejo Técnico y Junta General.
- c. Organizar y llevar la correspondencia oficial así como los informes mensuales y anuales.

Art. 18.- A más de lo establecido en la Ley de educación, son funciones del secretario del Comité Central de Padres de Familia:

- a. Convocar a reuniones por orden del Director o presidente del Comité de Padres de Familia.
- b. Llevar los libros de actas correspondientes.
- c. Organizar la correspondencia del Comité Central de Padres de Familia.
- d. Llevar un registro de los padres de familia.

CAPITULO IX

DE LAS ALUMNAS

Art. 19.- Son deberes y atribuciones de las alumnas a más de los establecidos en el Reglamento General de Ley de Educación y Código de la Niñez los siguientes:

- a. Llegar puntualmente a clases, lunes 7H20 de martes a viernes 7H30.
- b. Utilizar de lunes a viernes el uniforme que le corresponda.

- c. Mantener el respeto y consideración a la Directora, Personal Docente, de servicios, personas mayores y compañeras.
- d. Participar y colaborar en los programas socio-culturales con pulcritud y decencia.
- e. Presentar sus deberes, lecciones y trabajos puntualmente.
- f. Manifestar sus inquietudes a la Maestra y Directora.
- g. Participar decorosamente en todos los actos sin deshonrar a la Institución.
- h. Respetar el pensamiento de todas las compañeras sin discriminación de raza, religión o sexo.
- i. Cumplir con responsabilidad con los compromisos asumidos al conformar grupos de presentación interna o externamente.
- j. Participar con pulcritud en las campañas o elecciones que se realicen.
- k. Participar libremente sin presión de nada ni nadie en las elecciones de dignidades que se organicen.
- l. En caso de recibir influencia o presiones para el ejercicio de su voto, podrá denunciar a la Dirección de la escuela.

CAPITULO X

DE LOS PADRES DE FAMILIA

Art. 20.- Sus deberes a más de los promulgados en la Ley de Educación son:

- a. Cumplir con la Ley de Educación y Reglamento Interno de la Institución.
- b. Organizar las comisiones que fueran necesarias para el desarrollo de actividades sociales, culturales y deportivas.
- c. Realizar un plan de trabajo y ejecutarlo, previo el conocimiento de la Dirección y Junta de Profesores, según sea el caso.
- d. Asistir a las sesiones convocadas por el Director, Profesora o Presidente del Comité de Padres de Familia.
- e. Asistir al llamado del Director o Profesora para responder por la conducta y aprovechamiento de su representado.
- f. Cumplir con las resoluciones aprobadas por los Padres de Familia.
- g. No inmiscuirse en los asuntos técnico-administrativos de la Institución.
- h. Manejar responsablemente los fondos provenientes de sus actividades cumplidas.
- i. Entregar a la Dirección los justificativos a fin del año lectivo.
- j. Organizar y colaborar con mingas organizadas.
- k. Responsabilizarse por la entrega de los materiales para el trabajo diario. Participar con honestidad en las actividades sociales y deportivas que se organicen.

CAPITULO XI

DE LAS FIESTAS Y EXCURSIONES

Art. 21.- A más de lo contemplado en la Ley de Educación se Establece.

- a. Las fiestas y excursiones serán para afianzar los conocimientos adquiridos en clase
- b. Las fiestas patronales se las realizará en la primera Quincena del mes de Octubre
- c. Las fiestas patronales tendrán el carácter social, cultural y Deportivo.

- d. Los programas de excursiones se los realizará en el tiempo reglamentario fijado por el profesor responsable, sumillado por la Dirección del Plantel, la Supervisión Provincial de Educación para su cumplimiento.
- e. En las excursiones pueden tener la calidad de invitados los demás educadores y autoridades de la Institución.

CAPÍTULO XII

CAMPEONATOS Y CONCURSOS INTERNOS

Art. 22.- A más de lo establecido en la Ley de Educación se establece:

- a. Todos los Campeonatos o concursos se realizarán previa planificación aprobada por la Dirección y Junta de profesores o Comisiones.
- b. Las comisiones respectivas entregarán los reglamentos y bases oportunamente.
- c. Se buscará financiamiento para materiales y premios
- d. *Para participar en concursos y campeonatos fuera del plantel se seleccionará al personal idóneo y necesario de acuerdo a la edad.*
- e. En el caso de campeonato de Padres de Familia se organizará y ejecutará sus actividades bajo su responsabilidad, previa la presentación del plan de trabajo debidamente financiado.

CAPÍTULO XIII

DEL BAR

Art. 24.- A más de la Ley de Educación se establece:

- a. La administración de los Bares se adjudicará previo concurso de ofertas.
- b. El estudio de ofertas será competencia del Consejo Técnico.
- c. El arrendatario del Bar cuidará de las instalaciones de agua y luz
- d. Los fondos provenientes del Bar, servirán para el pago de luz agua, teléfono y otros gastos imprevistos.

CAPÍTULO XV

DEL AUXILIAR DE SERVICIO

Art. 25.- A más de lo descrito en la ley se establece.

- a. Cumplir con las actividades concernientes a su nombramiento.
- b. No será utilizado para servicios personales de los profesores o Director.
- c. Responsabilizarse por el manejo de las llaves de Plantel.
- d. Mantener el aseo externo e interno de las aulas y de toda la escuela.
- e. No inmiscuirse en asuntos técnico- administrativo del plantel.
- f. Guardar consideración y respeto a las niñas, educadoras, directora y padres de familia.
- g. Permanecer en el lugar de trabajo.
- h. Estar presente en las actividades extraescolares que realiza la Institución.
- i. Responsabilizarse por mantener y atender la puerta de entrada

CAPÍTULO XVI
DE LAS PROHIBICIONES

Art. 26.- Se establecen las siguientes resoluciones.

PARA LAS ALUMNAS.

- a. Llegar sin uniformes.
- b. Utilizar el uniforme de Cultura Física diariamente.
- c. Llegar con otra ropa que no sea el uniforme.
- d. Presentarse sin las tareas asignadas.
- e. Salir del área escolar sin el permiso respectivo.
- f. Refirir con compañeras dentro o fuera del plantel.
- g. Destruir las plantas de la escuela.
- h. Rayar las paredes.

PARA LOS DOCENTES

- a. Presentar una conducta incorrecta frente a los estudiantes.
- b. Fumar en horas de clase.
- c. Conversar con otro profesor deliberadamente en horas de clase.
- d. Conversar con Padres de Familia en horas de clase.
- e. Hacer negocios o coger dinero de los Padres de Familia.
- f. Cobrar multas no establecidas por la Ley.
- g. Alterar las notas de otro profesor.
- h. Favorecer a determinada alumna por preferencias personales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 27.- El presente reglamento interno estará en vigencia a partir de su aprobación por la Dirección del Plantel.

Art. 28.- Los casos no previstos en este reglamento serán consultados siguiendo el órgano regular.

DISPOSICIÓN FINAL.

Para reformar el presente reglamento deberán transcurrir dos años.

Los artículos a reformarse serán repartidos con 30 días de anticipación.

La reforma se aprobará con la mayoría o por lo menos con el 75% del Personal Docente.

Dado y firmado en la sala de sesiones de la escuela Fiscal de Niñas "CRISTÓBAL COÓN" a los 30 días del mes del Abril.

.....
Lcda. Mariana Caibinagua
DIRECTORA (E).

