



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

TEMA: “GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA ESCUELA FISCAL MIXTA “DIEZ DE NOVIEMBRE” DEL CANTON VENTANAS PROVINCIA DE LOS RIOS, DURANTE EL PERIODO LECTIVO 2010 – 2011”

Tesis de Grado previa a la obtención
del Título de Magister en Gerencia y
Liderazgo Educacional.

AUTORA:

Lic. ARROBA VITE NANCY MIREYA

DIRECTORA DE TESIS:

Lic. María Magdalena Guajala Michay, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2011

CERTIFICACIÓN

Loja, 21 de abril 2011

Mgs.

María Magdalena Guajala Michay.

DIRECTORA DE TESIS.

CERTIFICA:

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

.....

Lic. María Guajala, Mgs.

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO.

CESIÓN DE DERECHOS.

Yo, Nancy Mireya Arroba Vite, 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 grados que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad."

Loja, 8 de Febrero del 2011

.....
Nancy Mireya Arroba Vite

AUTORÍA

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

F.....

Nancy Mireya Arroba Vite

C.I. 120367672-9

DEDICATORIA

El presente proyecto es una parte de mi vida y comienzo de otras etapas;

Por eso y mucho más quiero dedicarlo como un recuerdo cariñoso y emotivo a mi Dios, por ser mi guía, mi proveedor, e iluminar mi mente.

A mi esposo Gerardo Viscarra, a mis padres, por su gran apoyo incondicional, a mis hermanos y a mis tres tesoros más grande Nevys, Ariel, Gerardito.

Además a todos los maestros (as) por esa incansable lucha contra la ignorancia, ya que en cada vida, en cada sueño perdurará siempre la huella del camino enseñado.

Nancy Arroba Vite

AGRADECIMIENTO

La culminación de este proyecto, motiva en mí sentimientos de gratitud y agradecimiento hacia muchas personas; es por eso que deseo dejar constancia de mi más profundo y sincero agradecimiento:

- A:** Mi Dios por estar con migo, por ser mi guía y proveedor, por iluminar mi mente y fortalecer mi corazón.
- A:** Gerardo Viscarra Ibarra, el verdadero artífice de este proyecto, agradecerte Hoy y siempre, a ti a mis hijos Nevys, Ariel, Gerardito, por confiar y creer en mí por toda la paciencia, animo y apoyo.
- A:** Mis padres Gualberto, Mirella y hermanos por gran apoyo, por entender mi Ausencia y mis malos momentos.
- A:** El Lic. Gonzalo Cando, por brindarme su gran apoyo, ánimo y colaboración en todo momento.
- A:** La invaluable ayuda brindada por la Lic. Germania Vite de Arana quien con toda bondad facilitó los datos con los cuales se ha elaborado este proyecto.
- A:** La Mgs. María Magdalena Guajala Michay, por dirigir mi proyecto, por las Sugerencias e ideas que todo provecho he sacado.
- A:** El Ing. Jorge Ron Campoverde y Srta. Gardenia Contreras, por todas las angustias compartidas, y su gran apoyo.
- A:** La UTPL que me dieron la oportunidad de formar parte de ellos.

En general quisiera agradecer a todas y cada una de las personas que de una u otra forma han compartido la realización de este proyecto; de corazón agradezco el haberme brindado todo ese gran apoyo que Dios los bendiga...

Nancy Arroba Vite

INDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE SESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CERTIFICADO INSTITUCIONAL	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
CONTENIDO	
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCION.....	4
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	8
3.- METODOLOGÍA	10
TABLA 1	10
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO	12
TABLA 1	12
TABLA 2	13
TABLA 3	13
4. MARCO TEÓRICO.....	16
4.1.- LA GESTIÓN	16
GESTIÓN ADMINISTRATIVA.	16
GESTIÓN INSTITUCIONAL.....	16
GESTIÓN EDUCATIVA.....	17
GESTIÓN DE LA CALIDAD	18
ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	19

POSTULADOS EN LOS QUE SUSTENTA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD.	19
ELEMENTOS SOBRE LOS QUE SE GESTIONA LA CALIDAD EDUCATIVA:	20
GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	21
GESTIÓN DE LA CALIDAD EN VALORES	23
COMBINAR EN SU GESTIÓN:	24
LOGRAR EN SU GESTIÓN.....	25
TIPOS DE GESTIÓN:	26
4.2.- LIDERAZGO EDUCACIONAL: CONCEPTO, TIPOS, CARACTERÍSTICAS.....	27
LA DISCIPLINA EN EL AULA.....	36
LA TAREA DEL DOCENTE	38
ELABORANDO NORMAS DE DISCIPLINA O CONVIVENCIA.....	40
ACTUACIÓN CONCRETA DEL DOCENTE	40
4.3.- DIFERENCIA ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER.....	41
4.4.- LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN.....	42
EL MUNDO DE LOS VALORES	42
EL LIDERAZGO A TRAVÉS DE VALORES.....	43
DESARROLLO HUMANO.....	45
LA VERDAD DE LA VIDA	46
SEGÚN EL CAMPO DE ACCIÓN DE LAS PERSONAS.....	48
IMPORTANCIA Y OBLIGATORIEDAD	50
LA AUTOESTIMA.....	50
FORMACIÓN DE LA AUTOESTIMA	51
IDENTIFICACIÓN DE LA AUTOESTIMA	51
4.5.- MARCO LEGAL.....	52
DERECHO DEL BUEN VIVIR	52
5. DIAGNÓSTICO	54
5.1.4.- EL PLAN OPERATIVO ANUAL. (POA)	58
PLAN DE ACCIÓN DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.....	59

PLAN DE ACCIÓN DE LOS COMITÉS DE PADRES DE FAMILIA.....	60
PLANIFICACIÓN DE LAS COMISIONES.....	61
COMISIÓN CULTURAL Y SOCIAL	61
5.1.5.- EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL. (P.E.I).....	66
5.1.6.- REGLAMENTO INTERNO Y OTRAS REGULACIONES.....	66
5.2.- LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA.	67
5.2.1.- MISIÓN Y VISIÓN.....	67
5.2.2.-EL ORGANIGRAMA.	68
5.3.- EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES.	70
5.3.1.-DIMENSION PEDAGÓGICA CURRICULAR Y VALORES.....	71
5.3.2.-DIMENSION ORGANIZATIVA OPERACIONAL Y VALORES.	72
5.3.3.-DIMENSION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Y VALORES.	72
5.3.4.-DIMENSION COMUNITARIA Y VALORES.	72
5.4.- ANÁLISIS FODA.....	72
5.4.1.-FORTALEZAS Y DEBILIDADES.	72
5.4.2.-OPORTUNIDADES Y AMENAZAS	73
5.4.3.-MATRIZ FODA.....	73
5.5.- RESULTADOS.	74
5.5.1.- DE LA ENCUESTA A DIRECTIVOS.....	74
ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN.....	75
MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA	83
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES	84
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES	86
ENCUESTAS A PADRES DE FAMILIA	88
5.6.-DISCUSION.	93
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.....	97
7.- PROPUESTA DE MEJORA.	103
8.-CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	106

CRONOGRAMA DE APLICACIÓN DEL TALLER.....	107
8.-BIBLIOGRAFIA.....	109
PAGINAS WEB.....	110
9. - APENDICES.....	111
GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATÉGICA.....	113
LIDERAZGO EDUCATIVO Y REESTRUCTURACIÓN ESCOLAR.....	116
P E I.....	118
DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	120
MATRIZ DE ANALISIS SITUACIONAL.....	121
MAPA DE NECESIDADES Y ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN.....	123
MATRIZ DE ESTRATEGIAS DE CAMBIO.....	125
MISIÓN INSTITUCIONAL.....	127
VISIÓN.....	127
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.....	130
FECHA DE CREACIÓN DEL PLANTEL.....	132
CÓDIGO PRIMARIO.....	132
DIAGNOSTICO.....	133
DEL NIÑO DE PRIMARIA DEL PRIMERO AL SÉPTIMO AÑO BÁSICO.....	134
DESDE LOS VALORES.....	135
PERFIL DEL DOCENTE:.....	136
MODELOS PEDAGÓGICOS.....	137
FUNDAMENTO PEDAGÓGICO.....	138
MISIÓN.....	138
VISIÓN.....	139
OBJETIVOS.....	139
ESTRATEGIAS.....	139
OBJETIVOS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA.....	140
RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS.....	141

REGLAMENTO INTERNO.....	143
DESARROLLO	143
ORGANIZACIÓN ESCOLAR.....	144
JUNTA GENERAL DE PROFESORES Y CONSEJO TÉCNICO	144
DE LOS PROFESORES	145
DE LAS MATRÍCULAS Y ADMISIÓN DE LOS ALUMNOS.....	146
LAS DISCIPLINA Y ASISTENCIA.....	147
DEL ABANDERADO Y JURAMENTO.....	148
EVALUACIÓN.....	148
DE LAS FIESTAS EXCURSIONES.....	149
DEL UNIFORME Y DESFILE.....	151
DE PADRES DE FAMILIA.....	152
DE LOS PROFESORES CONTRATADOS.....	155
DE LOS AUXILIARES Y SERVICIO.....	156
FORMATOS DE ENCUESTAS	161
ENCUESTAS A DOCENTES.....	168
ENCUESTAS A ESTUDIANTES.....	171
ENCUESTAS A PADRES DE FAMILIA	174
ENTREVISTA A DIRECTIVO	178
NÓMINA DE PROFESORES.....	181
PERSONA QUE PARTICIPARON EN LA ELABORACION DEL PEI.....	184
• LIC. NEUTON BARRAGÁN ALBÀN SECRETARIO	184

1. RESUMEN

Este proyecto consta de varios contenidos que fortalecen su estructura, entre lo que se destaca; el problema, La falta de Gestión, Liderazgo y Valores que influyo en el rendimiento Académico de los niños y niñas del Séptimo Año de Educación de la Escuela “Diez de Noviembre” del Cantón Ventanas, Provincia de Los Ríos, Período Lectivo 2010 – 2011; estos atributos permitieron buscar alternativas de solución a las causas detectadas en el estudio.

En los últimos años la educación ecuatoriana, en todos sus niveles, ha experimentado profundos cambios y transformaciones que se manifiestan en la diversificación y expansión cuantitativa de la oferta académica, en un aumento importante del indicador estudiantil, en un cambio radical de la estructura educativa, en exigencias de la sociedad que requiere cambios radicales, en un fuerte incremento de la presencia privada, entre otros. Todo ello ha impactado enormemente en la escuela fiscal mixta de “Diez de Noviembre “ del cantón Ventanas provincia de los Ríos, configurando un escenario que pide, cada vez más de todo un proceso de planificación gestión liderazgo y valores en la administración educativa.

En el entorno se observó importantes cambios en la relación instituciones educativas-sociedad, que se traducen en requerimientos por parte de ésta, de una mayor pertinencia de la educación y transparencia en su gestión. En este contexto, la organización educativa debe concebirse como entidad abierta, en permanente relación con su medio, y dispuesta a dar cuenta de sus acciones.

El futuro inmediato e inexorable al que se ve enfrentada la institución en estudio a inicios del presente siglo, está vinculado a la impostergable necesidad de cambiar substancialmente sus prácticas, insertándolas hacia una real y auténtica consecución de calidad y excelencia académica. Sin embargo, al parecer, a la institución le falta Gestión, Liderazgo y Valores; ya que estos han influido en el rendimiento Académico de los niños y niñas del Séptimo Año de Educación de la institución en estudio, no está adecuadamente preparada para marchar al ritmo acelerado que le impone el tiempo, peor aún para anticiparse a tales cambios, lo que le dificulta la posibilidad de responder, para esto debe determinar las causas,

diagnosticar el nivel de gestión liderazgo y valores, desarrollado por los docentes. Además descubrir con ellos las innovaciones curriculares que demandan su gestión, para el beneficio de la comunidad educativa; elaborar, procesar, analizar e interpretar la información que proporcionaron el encuestado con el fin de responder con pertinencia y efectividad a las demandas que le exige la sociedad.

Ante estos escenarios, la institución educativa está abocada con urgencia, a redefinir su misión como institución que presta un servicio público fundamental, que garantice el acceso social al conocimiento para una sociedad del futuro, que se convierta en agente activa de esta nueva etapa en la que será fundamental la capacidad de aumentar y gestionar con precisión la administración del capital intelectual y social. Además se ha diseñado una propuesta denominada: estrategias hacia el mejoramiento de la gestión, liderazgo y valores para instituciones educativas. Afín de reducir los errores cometidos en la administración de centros innovadores.

En esta propuesta es donde emerge la importancia de que los conductores de la educación, piensen estratégicamente en los escenarios futuros, en los avances científico – tecnológicos generadores de nuevos conocimientos, en el rol social de la organización educativa que propicie las condiciones que le permitan cumplir con su misión de contribuir al desarrollo económico, social y cultural del país; en una institución donde se cultiven y practiquen los valores humanos, sociales y culturales; una institución preocupada de las necesidades del medio externo, de ofrecer servicios educativos de calidad, capaz de competir sana y lealmente, y se preocupe de aportar lo mejor de sí a la sociedad.

Cuando de mejoramiento de la calidad de la educación se trata, la administración educativa, se constituye en el puente que permite unir la situación actual con el futuro deseado, en otros términos, adecuar el ser y el quehacer al deber ser de las instituciones educativas. Por ello, cabe afirmar que la gestión, liderazgo y valores, es el proceso mediante el cual una organización educativa define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas y debilidades internas, oportunidades y amenazas externas del plantel, con el fin de evaluar la situación y tomar decisiones para asegurar el futuro.

Se miró la realidad actual de la institución educativa, por estar inmersa en profundas debilidades, se encuentran en franca decadencia, camino al caos, al desorden y consecuentemente rezagada y atrasada.

Cuando se hizo la diagnosis de este aspecto, surgieron falencias identificadas en el sistema educativo, el cual no posee un adecuado régimen de planificación, cuyo soporte técnico y capacidad de ejecución es insuficiente, existiendo una ruptura entre directivos, docentes, padres de familia, y comunidad, unido a una escasa participación de los niños beneficiarios.

Cambiar cuali – cuantitativamente esta realidad no es tarea fácil, ni de pocas personas, requiere modificar los modelos mentales de quienes hacen la institución educativa, procurando generar un pensamiento proactivo, visionario y de compromiso.

Entonces, una de las pocas alternativas que poseen los responsables de la conducción de los centros educativos es, manejar los instrumentos de gestión educativa como: el manual de organización, código de ética, plan estratégico, plan operativo anual, proyecto educativo institucional, reglamento interno. Determinar su estructura organizativa constando: visión, misión, organigramas, funciones por aéreas. Implantar el clima escolar y convivencia con valores: dimensiones pedagógicas curricular y valores, organizativa operacional y valores, administrativa financiera y valores, comunitaria y valores, además realizar el análisis FODA, y aplicar técnicas de encuestas y entrevista a los actores educativos. Con el fin de responder a las exigencias educativas ya sea a mediano o largo plazo, donde a partir de una profunda reflexión de lo que son, de lo que quieren ser y de lo que pueden hacer, vayan a la ejecución de estrategias que les permitan alcanzar nuevos objetivos, políticas y metas, orientadas a mejorar los niveles de calidad.

Es así que pongo en sus manos amigo lector este trabajo investigativo, en el encontrara, según sus contenidos desarrollados una información científica que será de gran ayuda en problemas similares del trabajo en estudio y lo pueda aplicar en su institución. Además le invito a poner en ejercicio, las estrategias hacia el mejoramiento de la gestión, liderazgo y valores para instituciones educativas. para reducir los problemas de los centros educativos innovadores del nuevo milenio.

2. INTRODUCCION

El nuevo milenio ha transformado las prácticas de las estructuras educativas y con ello las habilidades y características que el entorno institucional demanda de los líderes educativos en ejercicios de sus funciones y de quienes colaboran en los mandos, directrices, se ven actualmente rodeados por ideas y procedimientos técnicos para enfrentarse a los cambios.

Al procesar este proyecto investigativo se tuvo que partir de una gran variedad de información real la misma que permitió estructurar sus contenidos como se detalla minuciosamente a continuación.

En el contenido I, consta, el problema, La falta de Gestión, Liderazgo y Valores influye en el rendimiento Académico de los niños y niñas del Séptimo Año de Educación de la Escuela “Diez de Noviembre” del Cantón Ventanas, Provincia de Los Ríos, Período Lectivo 2010 – 2011; objetivos, estos atributos me permitieron encaminarme en busca de alternativas de solución a las cusas detectadas en el estudio.

En el contenido II. Consta la introducción

En el contenido III, incorpora a la Metodología de la investigación, a aplicarse en el proyecto, materiales e instrumentos, métodos y procedimientos de investigación, población y muestra, estos me permitieron obtener información confiable y veras para su desarrollo

En el contenido IV, se compone del Marco Teórico, con sus respectivos temas y subtemas, el cual está relacionado con la gerencia educativa como una de las variables, Gestión, Liderazgo y Valores, otra de las variables, el rendimiento Académico ,el cual permitirá fortalecer la investigación científica y documental.

El contenido V, corresponde; al diagnóstico: instrumentos de gestión educativa; estructura organizativa de la unidad educativa; clima escolar y convivencia con valores, análisis FODA; resultados; discusión.

En el contenido VI, se encuentran las conclusiones y recomendaciones generales.

En el contenido VII, se complementa con la propuesta de mejoramiento, denominada: estrategias hacia el mejoramiento de la gestión, liderazgo y valores para instituciones educativas. Afín de reducir los errores cometidos en la administración de centros innovadores.

Y finalmente está la bibliografía y apéndices o nexos a fin de sustentar la investigación de campo.

En las instituciones educativas públicas a nivel del país existen ciertos vacíos que deben ser mejorados mediante el diseño de una reingeniería con el fin de realizar tareas y disminuir errores, corregirlos de ser posible; ante esto la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) ha propuesto la investigación sobre la gestión, liderazgo y valores en la administración de los centros educativos como estudiante de la misma estoy en la obligación de deducir y proponer alternativas de cambio ya que el ministerio de educación (ME) en el Ecuador preocupados por estos problemas se ha visto en la obligación de capacitar a directivos y docentes con el fin de enfocar, profundizar y aplicar desde el mismo campo educativo, emprender una gestión educativa de calidad.

El rol del líder del milenio donde se refleje ese buen vivir, desde el mismo espacio personal institucional y comunitario en donde se refleje esos valores de amor, afecto, creatividad, criticidad, honestidad, honradez, identidad, lealtad, libertad, optimismo, orden, perseverancia, respeto, responsabilidad, es decir la educación debe responder a los intereses de los actores ya que el pleno siglo XXI empieza el Cambio de Actitudes.

Para todos sus actores, por tal razón la educación debe conducir al individuo a ser un ente multi-activo-constructivo de su condición humana la sociedad actual cada día exige que el hombre debe ser parte activa de la solución de los múltiples problemas que acontecen a diario; para esto sus actores deben utilizar, buscar herramientas, estrategias que posibiliten el accionar y así al comprometerse los docentes mejorará la educación dando calidad y calidez a sus estudiantes. La institución en estudio presenta varias necesidades a los mismos que como investigadora debo poner al alcance de sus investigadores alternativas de solución partiendo de la organización de base de la empresa educativa.

Cabe resaltar que en esta empresa su gerente es lo que le lleva hacia el éxito o el fracaso en su desarrollo. Por estas razones considero que es necesario e interesante redactar información confiable desde el lugar de los hechos que ayude a determinar las falencias de la identidad educativa la misma que brindará oportunidades de buscar a estos inconvenientes; por este saber.

Este plan investigativo tienen como finalidad identificar las causas, consecuencias de la gestión, liderazgo y valores, su influencia en el rendimiento académico de los niños y niñas del séptimo año de educación básica de la Escuela “Diez de Noviembre”; una vez conocido su problema considero que es **importante** que se realice esta investigación, puesto que sus actores están identificados como una de las preocupaciones más críticas en la actualidad; es decir esta es de carácter teórico práctico y de posibles soluciones.

Es mi **Necesidad** deducir el presente problema en la institución mediante un análisis crítico, reflexivo y emitir recomendaciones en el transcurso del desarrollo de la investigación.

Considero **Pertinente** porque permite conocer el estado actual de la institución educativa y encaminar hacia el futuro por un sendero que oriente a una verdadera vinculación con la sociedad.

Tienen **Originalidad** puesto que no existe otro tema similar al mismo, siendo la autora la única responsable del trabajo planteado ya que este documento servirá de la consulta para otros investigadores.

Es de **Interés** porque resulta ser un tema novedoso el mismo que beneficiará al sector educativo orientándole a un crecimiento institucional donde se incluya la participación, colaboración de: Directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

Goza de **novedad científica** porque demostraré que tan cuestionado y aceptado resulta este nuevo tema al mismo que adjunto una propuesta de nuevas alternativas de orientación a la gestión, liderazgo y valores, además.

Se ha planteado como objetivo general determinar las causas de la gestión, liderazgo y valores, su importancia en el rendimiento Académico de los niños y niñas de séptimo año de Educación Básica. Y los objetivos específicos tratan de:

- ❖ Diagnosticar el nivel de gestión liderazgo y valores, desarrollado por los docentes para el mejoramiento académico de los niños y niñas de séptimo año de educación básica de la Escuela Fiscal “Diez de Noviembre”.
 - ❖ Descubrir con los docentes de la Escuela “Diez de Noviembre” las innovaciones curriculares que demandan su gestión, liderazgo y valores para el beneficio de los niños y niñas del séptimo año de educación básica.
 - ❖ Elaborar, procesar, analizar e interpretar la información.
 - ❖ Diseñar una propuesta del modelo que determine el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes y el rendimiento académico de los niños y niñas del séptimo año de educación básica.
-
- Reducir los errores cometidos en la responsabilidad de la Gestión, Liderazgo y Valores que influyeron en el rendimiento Académico de los niños y niñas del Séptimo año de educación básica.
 - Aplicar estrategias para disminuir los errores en la institución educativa.
 - Concientizar a los directivos, docentes, padres de familia sobre la importancia de la gestión, liderazgo y valores.
 - Desarrollar en los niños y niñas habilidades con las que puedan resolver los problemas desde el aula, y de la sociedad en conjunto.
 - Integrar a los padres de familia con la escuela con la finalidad de recuperar la corresponsabilidad en la administración de la institución.

La suposición que se considero fue gestión, liderazgo y valores influye en el rendimiento académico en los niños y niñas del séptimo año de educación básica de la Escuela “Diez de Noviembre” del Cantón Ventanas , Provincia de los Ríos, variable **independiente**: gestión, liderazgo y valores: **variable dependiente**: rendimiento académico

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
Independiente ✓ Gestión ✓ Liderazgo ✓ Valores	✓ Es un conjunto de acciones de movilización de recursos orientados a la consecución de objetivos; es decir incluye actuaciones relativas al currículo, a la toma de decisiones en los órganos directivos, a la resolución de conflictos. ✓ Es el arte o proceso de influir sobre las personas; es decir por el trabajo que realiza en bien de la humanidad sin límite de tiempo ni obstáculos. ✓ Los valores abarcan la totalidad de la existencia real, su pérdida en actitudes, son atentatorias al bien común y colectivo	✓ Nuevos enfoques y Teorías ✓ Campo educativo ✓ Investigativo	✓ Necesidad de gestión, liderazgo y valores. ✓ Enseñanza y aprendizaje ✓ Condiciones actuales de desarrollo institucional	ENCUESTAS A DIRECTIVOS (Gestores Educativos) 1. ¿Cómo están organizado los equipos de trabajo en su institución? ✓ ENCUESTA A DOCENTES 1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes. ✓ ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA 1. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes

<p>DEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rendimiento Académico 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprendizaje ✓ Proceso ✓ Formativo <p>Medida de capacidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de niños, niñas por cada maestra. ✓ Mejorar la gestión, liderazgo y valores ✓ Recursos liderazgo ✓ Recursos didácticos ✓ Principio ✓ objetivos 	<p>ENCUESTA A ESTUDIANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen. ✓ Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes. ✓ La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.
---	--	--	--	---

3.- METODOLOGÍA

3.1.- PARTICIPANTES

En esta investigación se ha tomado a toda la población en estudio a través de un Censo, es decir 64 personas, como detallo en el siguiente cuadro.

COMUNIDAD EN GENERAL	NÚMERO
Directivos	4
Estudiantes	25
Personal Docente	15
Padres de Familia	20
TOTAL	64

Personal directivo por: edad, sexo, título

TABLA 1

Directivos y Docentes por edad

ETAPAS	RANGO	FECUENCIA	%
JUVENTUD	18-25 años	0	0
ADULTEZ	25- 64 Años	17	89.48%
TERCERA EDAD	65 – En adelante	2	10.52%
TOTAL		19	100%

Comparando los datos de la tabla de directivos y docentes he observado que 17 académicos oscilan entre los 25 a 64 años, están en la etapa de la adultez, es decir aun continúan normalmente en sus labores, además considero que los dos docentes de la tercera edad deben acogerse a la jubilación.

TABLA 2**Directivos y Docentes por sexo**

SEXO	NUMERO	%
MASCULINO	2	10.53%
FEMENINO	17	89.47%
TOTAL	19	100%

Conjugando los valores de esta tabla de directivos y docentes por sexo he localizado que sobresalen con mayor rango el sexo femenino con 17 profesoras, a diferencia que es mínimo el sexo masculino es decir que en la escuela hay dos maestros.

TABLA 3**DIRECTIVOS Y DOCENTES POR TITULO PROFESIONAL**

TITULO	NUMERO	%
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	12	63.16%
BACHILLERATO TECNICO	2	10.53%
PROFESORA PRIMARIA	2	10.53%
PROFESOR DE SEGUNDA ENSEÑANZA	1	5.26%
TECNOLOGO EDUCATIVO	1	5.26%
BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	1	5.26%
TOTAL	19	100%

Examinando los datos acerca del directivo y docentes por título profesional he logrado detectar que solo existen 12 licenciados en ciencias de la educación y con nombramiento del estado, los demás poseen títulos diferentes y por medio de contratos; además muchos de ellos no han concluido con sus estudios por situaciones diferentes.

Personal administrativo y de servicio

DENOMINACION	NUMERO	PORCENTAJE %
DIRECTOR(A)	1	0.25
SUBDIRECTOR(A)	1	0.25
SECRETARIA	1	0.25
INSPECTOR	0	0
GUARDIAN	0	0
CONSERGE	1	0.25
TOTAL	4	100%

Apreciando la información del personal administrativo y de servicio se ha localizado que existe en la institución 1 directora, 1 subdirectora, 1 secretaria, 1 un conserje que también cumple la función de guardia, no se cuenta con un inspector titular debido a que todos los maestros cumplen con esta función.

TABLA 1

Estudiantes por edad.

ETAPAS	RANGO	FECUENCIA	%
NIÑOS	0-12 años	16	80
ADOLESCENTE	13-17 Años	4	20
TOTAL		20	100%

Investigando los datos de los estudiantes por edad, he localizado que 16 alumnos están en la etapa de la niñez, mientras que los cuatro estudiantes se hallan en la etapa de la adolescencia.

TABLA 2**Estudiantes por sexo.**

SEXO	NUMERO	%
MASCULINO	10	50
FEMENINO	10	50
TOTAL	20	100(%)

Valorando datos de los estudiantes por sexo noto que hay igual número de educandos tanto masculinos como femeninos.

TABLA 3**Estudiantes por año básico.**

NIVEL	NUMERO	%
SEPTIMO DE BASICA	20	100
TOTAL	20	100%

Según el año básico, se considero para el estudio investigativo a 20 estudiantes del paralelo "B" estos se muestran en el cuadro.

3.2. Materiales e instrumentos

Para la realización de este proyecto utilizaré los siguientes materiales:

Formatos de encuestas, cuadernos de apuntes, esferográficos, papel boom, etc.

(Ver anexos) grabadora, diapositivas, hojas sueltas, lápices, textos, foto copiadora, referencia bibliográfica, transportes, cámara fotográficas, teléfonos, otros.

Aplicaré el cuestionario que está definido en las encuestas, a directivos, docentes, padres de familia y estudiantes; además un cuestionario de entrevistas a directivos.

3.3.-Métodos y procedimientos

❖ Método Analítico – Sintético.

Tienen la finalidad fundamental de examinar en profundidad las características internas del objeto o fenómeno que se estudia (Abraham Gutiérrez 1992); para lograrse este propósito, se necesita definir y describir adecuadamente los problemas que van a ser analizados.

❖ Método Histórico – Lógico

Este método me permite conocer la Historia del objeto, la realidad de los hechos y su proyección al futuro en la Escuela “Diez de Noviembre”.

❖ Método Inductivo

Se caracteriza en utilizar la deducción como el procedimiento metodológico fundamental y el experimental como el punto de partida para la elaboración de la teoría explicativa del fenómeno (Abraham Gutiérrez); es decir con la observación de fenómenos particulares con la finalidad de llegar al conocimiento.

❖ Método Deductivo

Utiliza la deducción o el razonamiento con su procedimiento metodológico fundamental; emplea los contenidos de las teorías demostrados como científicos en la explicación del objeto o fenómeno que se investiga.

Además para la recolección de la información considerare los procedimientos longitudinal, transversal.

TÉCNICAS

Para obtener la información necesaria y confiable recurriré a:

Encuesta

Se aplicó la encuesta porque es una técnica que facilita la obtención de la información de cierto número de individuos de una población para proyectar los resultados sobre la población (cualitativa) total, además al aplicar los instrumentos técnicos al grupo seleccionado hubo un poco de resistencia por parte de los encuestados esto dificultaba la obtención de la información confiable.

Entrevista

Se aplico la entrevista con el fin de obtener información acerca de su conducta o experiencias a los cuales ha estado expuesta. Al aplicar los instrumentos técnicos su representante facilito la información con amabilidad.

4. MARCO TEÓRICO

4.1.- La Gestión: Concepto, Importancia, Tipos.

La Gestión

La gestión, según el (diccionario enciclopédico gran plaza y Jaime ilustrado) señalan que es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.

La gestión es definida como el conjunto de actividades de dirección, es decir que todo gerente educativo debe fijarse metas y a través de estas lograr objetivos propuestos.

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.

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.

Gestión Administrativa.

La administración es la acción administrativa (del latín administrativo) acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto y efecto de administrar (Diccionario de la Real academia española de la lengua).

Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar con el adecuado uso de los recursos disponibles. Es coordinar los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos.

Gestión Institucional

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

funcionar en grupos y en equipos, es necesario volver a pensar las modalidades de gestionar las escuelas para que funcionen como instituciones sensibles e inteligentes, con capacidad para aprender, apropiarse de sus aprendizajes y estar así, en mejores condiciones de enseñar a sus estudiantes

Los equipos directivos las escuelas son la construcción de estos procesos de reorganización institucionales de trabajo apoyadas en el funcionamiento de equipos porque son los responsables de promover redes con otras escuelas y otras instituciones de la comunidad y en el diseño, desarrollo y evaluación de propuestas.

Gestión Educativa

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no el que realiza todas las tareas), debe:

- Planificar
- Controlar
- Definición de objetivos
- Decisiones para solucionar problemas
- La comunicación
- Capacitación del personal
- La influencia del poder.

Podemos observar dos dimensiones, Las establecidas en el contrato de trabajo y normativas institucionales, y las de su función en una dimensión no-tradicionista

(dimensiones no formalizadas) lo que va mas allá de las normas escritas, las que circulan en los pasillos de la escuela o fuera de la misma.

La noción de autoridad es un concepto necesario comprender en la relación directivo - institución. Este liderazgo puede tener base en el saber y sus habilidades, en la continencia de situaciones afectivas, etc. El rol directivo implica la gestión de los procesos formales de la institución, aquellos formulados y planificados, pero a su vez acciones sobre situaciones no planificadas como son las relacionadas con las actitudes de los actores institucionales. Estas interacciones sociales

El rol del director en una escuela con necesidad de cambio, en transformación educativa, pensando este proceso como una necesidad de reflexión, análisis, y cuestionamientos de sus propuestas, que orientan y reorientan la marcha institucional, con objeto de acomodarse a las necesidades de las demandas sociales de su territorio, y como también de tomar una perspectiva crítica para poder modificar en función del desarrollo positivo de la sociedad que la sostiene. Lo que implica cambios tales que se modifiquen radicalmente las distribuciones institucionales.

Un error muy común en los directivos es de no mantener relaciones con sus subordinados, con el miedo de perder autoridad. (Chiavenato 2002). (...) un temor erróneo y absurdo que solo va creando aislamiento en el entorno educativo; entorpeciendo de esta manera la toma de decisiones.

Gestión de la Calidad

Todo sistema de gestión debe mejorar continuamente la eficacia y eficiencia en el desempeño de la organización.

- ❖ Gestionar con éxito una organización implica gestionar la calidad.
- ❖ La calidad es un “emergente sistemático” que surge como resultado de la interacción permanente de un conjunto de elementos en una organización.

Para garantizar el éxito de una organización es necesario que los sistemas de gestión de la calidad y los procesos sean:

- ❖ Claramente comprensibles
- ❖ Gestionables y

- ❖ Mejorables

Elementos del Sistema de Gestión de Calidad

- ❖ La estructura de la organización
- ❖ Sus procesos
- ❖ Sus documentos y
- ❖ Sus recursos

La gestión de la calidad es un proceso que tolera a una mejora en la gestión institucional mediante un compromiso individual y colectivo (Arturo Almeida 2009). En fin la gestión de la calidad son caminos que nos conlleva con gran responsabilidad especial a una eficaz gestión.

El enfoque de la calidad es holístico porque integra los siguientes aspectos:

- ❖ Excelencia, en cuanto contienen todos los atributos propios de su naturaleza en un alto nivel.
- ❖ Propósito, puesto que dice lo que hace, lo que dice y lo demuestra ante terceros.
- ❖ Relación costo-beneficio que conlleva a la productividad, competitividad y rendición social de cuentas.
- ❖ Transformación, porque implica el mejoramiento permanente de la gestión institucional.

Postulados en los que Sustenta la Gestión de la Calidad.

La gestión de la calidad se sustenta en los siguientes postulados.

- ❖ Toda educación es va lorica, por tanto no existe planificación sin ética, es decir sin establecer valores corporativos.
- ❖ Los destinatarios de la gestión de calidad son los miembros de la comunidad educativa y su entorno, por tanto es necesario tomar en cuenta las necesidades del entorno.
- ❖ Ya no hay instituciones educativas “de élite”, por tanto hay que acoger a una población escolar heterogénea.
- ❖ Las condiciones de vida son nuevas y dinámicas, en consecuencia se debe educar para la adaptación y el cambio, enfatizando en el aprender a

aprender, la creatividad y la autonomía y los diseños curriculares basados en competencias.

- ❖ La pedagogía debe centrarse en el aprendizaje y no en la enseñanza, por lo que hay que desarrollar habilidades de aprendizaje partiendo de las experiencias previas de los estudiantes.
- ❖ La cantidad de la información en cada disciplina es inmanejable, por tanto, hay que pasar de la transmisión de la información al entrenamiento en la búsqueda, acceso, selección y uso adecuado y oportuno de la información. Hay que enseñar a desaprender lo aprendido que ya es obsoleto.
- ❖ En la actualidad lo único constante es el cambio, por tanto es necesario institucionalizar la autoevaluación permanente y la implementación de planes de mejora.
- ❖ Una función fundamental de las instituciones educativas es la gestión del conocimiento, por lo que hay que prepararse para recoger, sistematizar y divulgar el producto intelectual (valor agregado de conocimiento) de la institución educativa.

Elementos sobre los que se Gestiona la Calidad Educativa:

Para gestionar la calidad educativa se debe tener presente los siguientes elementos:

- ❖ Los recursos materiales disponibles: aulas de clase, aulas de artes y oficios, bibliotecas, laboratorios de ciencias naturales y computación, patios, instalaciones deportivas, coliseo, huerto escolar, mobiliario, recursos educativos.
- ❖ Los talentos humanos: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, relaciones estudiantes/profesor, tiempo de dedicación. Gestión del talento humano. Los servicios que presta y el desempeño de las personas son los que determinan la calidad de toda organización.
- ❖ Gestión administrativa y académica de la institución: organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control...
- ❖ Aspectos pedagógicos: Proyecto de desarrollo Institucional, Proyecto curricular institucional, evaluación inicial de los estudiantes al ingresar al plantel, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la

diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, logro de los objetivos previstos.

- ❖ Compromiso con normas y metas compartidas y claras. Para ello se garantizan toma de decisiones en forma democrática y establecimiento de normas consensuadas que garanticen la formación integral.

¿Qué es la Gestión de Calidad?

Gestión de la calidad es el conjunto de normas interrelacionadas de una empresa u organización por los cuales se administra de forma ordenada la calidad de la misma, en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus clientes.

La Gestión de Calidad es una filosofía adoptada por organizaciones que confían en el cambio orientado hacia el cliente y que persiguen mejoras continuas en sus procesos diarios. Esto implica que su personal (Profesorado y Personal de Administración y Servicios), también puede tomar decisiones.

GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Implicaciones de la Gestión en las Instituciones Educativas.

Una de las herramientas básicas para la gestión de las organizaciones y, en consecuencia, de las instituciones educativas es el diagnóstico situacional, que nos permite establecer y analizar las situaciones problema que requieren urgente solución, pero además conocer los factores que intervienen en esta problemática a fin de aplicar la solución pertinente.

Analizar estos problemas facilitará una adecuada toma de decisiones para prevenir problemas potenciales que dificulten el desarrollo organizacional. Todo este proceso requiere de la participación activa de los miembros de la estructura, participación que implica voluntad, conocimiento y esfuerzo.

El esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de una organización como es una institución educativa; si el elemento humano o talento está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la institución marchará; de lo contrario, se detendrá, de allí que es indispensable analizar las claves del comportamiento humano que genera ese esfuerzo necesario para el desarrollo institucional.

En el ámbito administrativo en general, la gestión se la idea como un conjunto de acciones de movilización de recursos orientados a la consecución de objetivos. Dicha movilización de recursos (personas, tiempo, dinero, materiales, etc.), implica la planificación de acciones, la distribución de tareas y responsabilidades, dirigir, coordinar y evaluar procesos y dar a conocer los resultados. (Arturo Almeida). Este asunto de la gestión implica dirigir el funcionamiento y desarrollo de un sistema emparejado por todos los componentes de los establecimientos educativos.

En el ámbito educativo, la gestión incluye actuaciones relativas al currículo, a la toma de decisiones en los órganos directivos, a la resolución de conflictos y que, evidentemente, son aspectos que no pueden quedar bajo la responsabilidad exclusiva del personal administrativo de una institución educativa. Se hallan, varias esferas de gestión educativa, entendidas como áreas de intervención: lo administrativo, lo curricular. El gobierno institucional, el área de servicios y el área del desarrollo humano.

La gestión educativa tienen dos frentes de actuación: por una parte debe orientarse a analizar el por qué y para qué de la actuación de los miembros involucrados y por otra parte implementar un conjunto de procesos de toma de decisiones y ejecución de acciones, que permiten llevar a cabo con eficiencia y calidad las prácticas pedagógicas y administrativas.

La gerencia de las instituciones educativas implica un sistema de saberes o competencias para la acción, un sistema de prácticas, que no pueden ser sólo intelectualmente aprendidas, sino que requieren de un perfeccionamiento y evaluación constantes.

En el tercer milenio, los pasos de transformación de la sociedad reflejadas en la globalización que impacta en la economía, el desarrollo tecnológico y los modelos de desarrollo basados en la competitividad, condicionan un nuevo escenario para la educación, planteando nuevos retos sobre calidad, eficiencia y equidad, teniendo siempre en cuenta el humanismo y la ética que son los pilares de los sistemas educativos.

Se requieren trabajadores de la educación comprometidos con la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos educativos institucionales que

propendan al desarrollo integral de las personas tanto de los educandos como de los educadores y una efectiva vinculación con la comunidad de su área de influencia.

El Proyecto Educativo Institucional es el instrumento de planeación y reflexión pedagógica orientado para la transformación de la comunidad educativa institucional, partiendo de una formulación clara de la emisión y con una visión constructiva de futuro.

Los nuevos retos de la gestión educativa apuntan a mejorar las estructuras organizativas, a valorar el talento humano y a implementar procesos de desarrollo de la iniciativa individual de sus miembros; es decir cuando las personas lo asumen como propia dicha gestión.

En el Ecuador las recientes propuestas gubernamentales relacionadas con el mejoramiento de la calidad de la educación fiscal y las repercusiones en la educación particular obligan a trabajar la reingeniería del sistema educativo, y de gestión de calidad que posibiliten la resistencia y progreso en condiciones profesionales con mayores exigencias y menores recursos

Gestión de la Calidad en Valores

A pesar de que casi todo el mundo reconoce la importancia de la calidad para cualquier entidad productiva o de servicio, de que todos los años un sin fin de profesionales cursan estudios sobre las técnicas y filosofías modernas de gestión de la calidad, de que cada día crecen más las empresas que proclaman tener departamentos de control de la calidad o de protección del consumidor, que certifican su sistemas de calidad como aptos para recibir el reconocimiento social, lo cierto es que son más los productos y servicios con mala calidad que los que gozan un elevado nivel de excelencia. Y es que cuando las empresas desean buscar la calidad tienen que recurrir al manejo de múltiples resortes de los cuales depende la calidad, entre los que se encuentran elementos operativos y estratégicos.

Entre los principales elementos operativos se encuentran:

- La realización de una adecuada caracterización de las necesidades de los clientes,
- La traducción de estas necesidades a características propias del producto mediante el cual se pretende dar respuesta a las expectativas de los clientes,

- El diseño de un proceso capaz de realizar el producto diseñado,
- La ejecución y control del proceso bajo el cual se obtendrá el producto, y por último la comercialización del producto elaborado.

Entre los elementos estratégicos se destacan:

- El papel motivador y visionario de la alta dirección
- El establecimiento de acertados mecanismos de coordinación entre las diferentes áreas.
- La adecuada relación con los proveedores.
- El requerido aseguramiento financiero
- La correcta documentación mediante la cual se asegure y materialice la estandarización de los procesos
- La ejecución de una acertada gestión de los recursos humanos.

Aunque la gestión de los recursos humanos se considera dentro de los elementos estratégicos en realidad constituye el éter que vincula a cada uno de los elementos operativos o estratégicos relacionados y es que los recursos humanos en todos los casos son los encargados de garantizar la ejecución de cada uno de estos elementos. Resulta muy fácil reconocer que para que el recurso humano de una empresa luche por un desempeño con calidad se hace necesario que este se encuentre motivado y generalmente se considera que la motivación del mismo depende del nivel de la satisfacción de sus necesidades materiales y el reconocimiento social, sin embargo se conoce de la existencia de múltiples empresas donde a pesar de existir muy buenos mecanismos de estimulación la calidad no emerge.

Combinar en su Gestión:

La flexibilidad al cambio dictado por factores externos, con la estabilidad interna de la organización: cambiar de hoy para mañana por razones interna y crear, a su vez, nuevas bases que permitan a la organización contrarrestar la influencia del entorno.

El pensamiento estratégico y global con la acción táctica y local: conjugar su invariable concentración en el logro de los objetivos, con la flexibilidad de análisis y proceder ante cada situación.

La estabilidad en los resultados con la flexibilidad estructural y organizacional.

El espíritu autodidacta con la dirección colegiada.

La conjugación armónica de estos elementos le permitirá garantizar con eficiencia, el cumplimiento de la educacional del país, instrumentando su correcta adecuación a las condiciones concretas de la localidad, a las características específicas del personal que dirige y a las necesidades de los educandos que atienden.

Lograr en su Gestión

La motivación y creatividad de sus participantes, como esencia de su actuación, mediante el desarrollo, la satisfacción de sus necesidades y la incentivación del sentido de pertenencia en los mismos.

Apertura educacional a la comunidad, lo cual significa que debe haber una total correspondencia del trabajo con las necesidades e intereses de los alumnos, los padres, la empresa y la comunidad en que viven.

El desarrollo de la creatividad, mediante la promoción de un ambiente de innovación e investigación y el reconocimiento personal de los logros que se alcance

“En síntesis, se trata de lograr la aplicación consecuente de nuevos métodos, estilo de dirección en los que se eliminan el burocratismo, el esquematismo, la inercia y todas sus escuelas, para dar paso a una constante búsqueda colectiva de soluciones creadoras a los problemas y a una conjunta proyección de las principales decisiones estratégicas”.

“La gestión es obtener beneficios económicos para la Institución a través de donativos, autofinanciamiento, venta de servicios a la comunidad, creación de proyectos que generan rentas, entre otras cosas. Esta Gestión Educativa nos ayuda a mejorar las estructuras organizativas, ya que es necesario que estos gestores educativos dediquen mayores esfuerzos y tiempo al estudio del clima laboral y así brindar una educación de calidad y calidez”.

Tipos de Gestión:

La gestión es una labor indispensable en una institución para el logro de los objetivos; por esta razón debemos diferenciar sus tipos (www.monografias.com).

Gestión Social.- Por ejemplo, consiste en la construcción de diversos espacios para la interacción social.

Gestión de Proyectos.- Por su parte, es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.

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

Gestión Ambiental.- 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, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.

La Gestión/ Proceso.- La gestión es un proceso que comprenden determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la empresa. En la gestión, los directores utilizan ciertos principios que les sirven de guía en este proceso.

La Gestión como Disciplina.- Clasificar la gestión como una disciplina implica que se trata de un cuerpo acumulado de conocimientos susceptibles de aprendizaje mediante el estudio. Así pues, la gestión es una asignatura con principios, conceptos y teorías y para aprender la manera de aplicarlos en el proceso de la gestión empresarial.

La Gestión /Personas.- Se están refiriendo a los individuos que guían, dirigen y, de este modo, (gestionan instituciones, organizaciones). La palabra gestión, usada en este sentido, se refiere a las personas que asumen la responsabilidad principal por la realización del trabajo en una institución.

La perspectiva de la gestión desde el punto de vista de las personas tiene otro significado adicional. Se refiere a la importancia de los empleados con los que el gestor trabaja y a los que dirige en el cumplimiento de los objetivos de las instituciones

4.2.- Liderazgo Educativo: Concepto, Tipos, Características

Liderazgo

“Liderazgo es la influencia Interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Chiavenato, 1993).

El liderazgo comienza con nuestro propio conocimiento de que buscamos la excelencia como forma de vida por el bien que nos otorga a nosotros mismos y lo que nos rodea. Adoptar esta excelencia con pasión, entonces ya está en nosotros la capacidad de ser líderes.

El liderazgo es un proceso mediante el cual un individuo en forma sistemática ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales. No es una persona que se impone al grupo si no que el grupo lo elige, siendo reconocido por sus integrantes por su superioridad en las cuestiones que afectan al grupo. (Arturo Almeida 2009).

Un líder surge ante la necesidad común de la sociedad; este no nace se hace en el transcurso de su experiencia y capacidad; es decir la palabra líder se la aplica a aquella persona que ejerce una influencia en un grupo determinado, que arrastra con su ejemplo, que motiva, con responsabilidad y participación de todos sus seguidores.

El líder en una empresa es como los buenos amigos ya que se espera de ellos que sepan dirigir en los buenos o en los malos tiempos.

Vitaminas del líder

El módulo 2 Crecimiento Personal (Compañía de las hijas de la caridad) nos expresa que todo líder necesita las cinco vitaminas **E** para el ser humano:

Energía

Emotividad

Emoción

Espiritualidad

Esperanza.

Y es que un líder con valores siempre estará presto a alcanzar, a lograr objetivos para el bien común.

Pasos para ser Líder

Para ser un líder se debe tener en cuenta cinco pasos:

- Tener clara la misión
- Disfrutar de lo que se hace
- Ser consciente del entorno
- Vivir conforme a los principios
- Tener un proyecto de vida ajustable.

Valores del Líder:

- Conocimientos de las personas.
- Conocimientos de la práctica docente.
- Conocimientos de las teorías educativas y de dirección
- Conocimientos de modelos y técnicas de investigación.

Habilidades del Líder:

- Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.
- Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
- Habilidad para confiar en otros, aún si el riesgo es grande.

Liderazgo Educativo

Cualquier aprendizaje supone una ordenación de los datos y una coherencia entre ellos. La visión del mundo del aprendiz se ensancha con cada nuevo aprendizaje, desde la lectura, la escritura, la geometría o una segunda lengua. Cada nuevo aprendizaje opera una especie de cambio de paradigma. Hay aprendizajes que podemos denominar como mera instrucción, que son un conjunto de habilidades teóricas y técnicas que dotan al individuo de las herramientas básicas para desempeñarse en la vida competitiva, y otros aprendizajes que podemos denominar cultura, que hacen crecer la conciencia y esculpir integralmente al ser humano.

El líder, 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 rastreros 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. 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. El maestro transformante percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder las necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez. Es decir el auténtico maestro es también un aprendiz, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce, el auténtico maestro-líder es un timonel, un catalizador, un facilitador, un agente del aprendizaje-, pero no su causa primera. El énfasis de la enseñanza está puesto en suscitar la pregunta, la paradoja y la ambigüedad, y no en dar respuestas petrificadas. En la mayoría de las ocasiones la educación primaria y secundaria no incentivan la curiosidad y la habilidad para formular preguntas, más bien premia la

disposición a producir "respuestas correctas", en lugar de considerar diversas aristas y posibilidades para enfrentar un mismo problema. Para obtener éxito en la solución de problemas es necesario replantear las preguntas desde diversos ángulos.

El área de Liderazgo comprende los procedimientos desarrollados por el equipo directivo para orientar, planificar, articular y evaluar los procesos institucionales; así como también conducir a los actores de la comunidad educativa al logro de los objetivos y metas institucionales.

¿Quién lo ejerce?

Radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio – subordinación.

La autoridad del líder proviene siempre de aquellos con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Es autoridad moral.

La autoridad del directivo proviene de los niveles superiores en la organización, en relación con el nivel que ocupa. Es autoridad oficial.

En otras palabras, la esencia del liderazgo está en aumentar la influencia (autoridad) por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la organización.

Líder es la Persona, Liderazgo es el Proceso.

¿Es lo mismo ser Directivo que Líder?

Si bien existen diferentes maneras de acercarse a una definición de líder, se hace un esfuerzo por diferenciarlo de la condición de dirección, si bien la persona del director debe convertirse eficazmente en un líder. El director es un líder que dirige líderes.

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

¿Cuáles son los requisitos, cualidades, valores y habilidades de un líder?

Cualidades del Líder:

El verdadero líder debe ser esa persona que siempre está dispuesto a correr riesgos, audaz, e inteligente, que vence su desánimo y las ideas negativas. Es paciente y consistente. De buen carácter, que no le asusta ser un inconformista; Lucha por la calidad; Prevé las necesidades a largo plazo. Sabe enmarcar los objetivos del grupo; es apasionado por el cambio y lo nuevo; Hábil en la toma de decisiones; arrastra y no empuja. Tiene una gran autoridad moral y que además Aprender constantemente.

Requisitos del Líder:

Para ser un buen líder se necesita cumplir ciertos requisitos (Dr. Moran Márquez).

Saber enmarcar los objetivos colectivos.

- ✓ Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- ✓ Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares.
- ✓ Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
- ✓ Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- ✓ Propicia un entorno que facilita la acción conjunta en individual.
- ✓ Apremia, transmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.
- ✓ Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- ✓ El líder resume y transmite.

Conocimientos del Líder:

Conocimiento de las personas

Conocimientos de la práctica docente.

Conocimientos de las teorías educativas y de dirección.

Habilidades del Líder:

Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.

Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.

Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.

Habilidad para confiar en otros, aún si él es grande.

Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

Un líder surge ante una necesidad común de la sociedad, un verdadero líder no nace, se hace en el transcurso de su experiencia y capacidad (Crecimiento Personal Hijas de la caridad); es decir la palabra líder se la aplica a aquella persona que ejerce una influencia en un grupo de personas, que arrastra con su ejemplo, que crea motivaciones con responsabilidad y participación de todos y cada uno.

“Un líder Educativo está siempre al servicio de su comunidad convirtiéndose en el guía de desarrollo, buscando la excelencia de su trabajo como una necesidad de eficiencia, fomentando relaciones de diálogo con los miembros de su comunidad con dedicación y confianza”.

¿Liderazgo Educativo?

El área de Liderazgo comprende los procedimientos desarrollados por el equipo directivo para orientar, planificar, articular y evaluar los procesos institucionales; así como también conducir a los actores de la comunidad educativa al logro de los objetivos y metas institucionales.

Esta área se compone de 4 dimensiones:

1. Visión Estratégica y Planificación

Prácticas de planificación realizadas en el establecimiento educacional que favorecen el logro de los objetivos y metas institucionales.

2. Conclusión

Prácticas del equipo directivo que aseguran un actuar coordinar de los actores de la comunidad educativa, en función del logro de los objetivos y metas institucionales.

3. Alianzas Estratégicas

Prácticas que aseguran la articulación del establecimiento educacional con actores u organizaciones de su entorno, contribuyendo al logro de sus metas institucionales.

4. Información y Análisis

Prácticas realizadas en el establecimiento tendiente a generar y analizar información útil para la evaluación institucional, la toma de decisiones y rendición de la cuenta pública.

¿Es importante Administrar y Liderar con Valores?

Elementos que están a la base de la relación del líder con sus colaboradores:

- a) **La Personalidad de Líder.** ¿Cómo se relaciona con la gente? A través de la fe que inspiran en sus subordinados (ethos); por el afecto o confianza que deposita en la gente (pathos); por la razón, la lógica y el pensamiento formal (logos).

- b) **La forma de Acceder a la Función Directiva que tiene el Líder.** Podemos nombrar tres formas de acceso a la función directiva desde donde se puede construir liderazgo:
 - Acceso mediante la intervención de sus compañeros. Esta forma de elección condiciona la relación en el futuro, dado que el director será el primus inter pares, que le será difícil ejercer algún tipo de liderazgo. Las relaciones serán básicamente horizontales.
 - Acceso mediante un nombramiento dado por una autoridad superior. Las relaciones serán verticales y jerárquicas. La autoridad le viene de la administración que lo nombra y se fundamenta en el poder legítimo que le confiere la institución.

- Acceso mediante selección por una comisión de expertos que es externa a la institución. Esto nos acerca al perfil del director.

c) **Su Concepción del Trabajo:** Es una constante que trabajemos en compañía de otras personas, lo que no significa hacerlo en grupo. La interrelación es una constante del trabajo.

- Muchas veces el trabajo se vive como competición, en donde hay ganadores y perdedores. La relación es lógicamente competitiva.
- En otras oportunidades se ejerce el trabajo de manera eficiente; interesa sobremanera la eficacia, rentabilidad y éxito.
- Otros lo viven como trabajo en participación. El interés está dado en la influencia que se ejerza en las decisiones.
- Finalmente están los que se relacionan en su trabajo desde una perspectiva colaborativa. Le interesan las relaciones de intercambio profesional pues en ellas consiguen mejores resultados.

Es importante el hecho de tener presente la implicación del personal alrededor de un proyecto, o de lo que se denomina en la actualidad en la cultura de la calidad total la alimentación de las personas que trabajan en el centro con la visión de la misma, que siempre es propiedad del líder.

Implicar en los procesos de trabajo a la mayoría de la gente es importante, dado que ayudan a profundizar un tipo de liderazgo integral:

- Dando participación a las personas hace notar que su trabajo es notado por aquellos que toman las decisiones.
- Atendiendo sus conocimientos y experiencias dado que contribuyen a mejorar las decisiones.
- Implicar a las personas que gestionan los recursos porque ellos tienen el éxito de los procesos.
- Muchas veces deben dar respuestas a los resultados de las decisiones que toman los otros.

- Algunas decisiones pueden afectarle en sus intereses, personales o profesionales.

¿Existe alta, media o baja Gestión y Liderazgo en los Centros Educativos del Ecuador?

Ecuador es el único país donde los pueblos y nacionalidades indígenas lograron del Estado, a través de su lucha, crear y administrar su Sistema de Educación Intercultural Bilingüe (SEIB), la misma que es implementada desde su Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe, DINEIB.

Sus autoridades lo eligen las propias nacionalidades y pueblos en base a la Constitución, la ley y normas diseñadas para el efecto y están sujetas a ser removidas en el momento en que se distancien de su responsabilidad.

La gestión administrativa del Sistema se enrumba por intermedio de 16 direcciones provinciales de educación intercultural bilingüe, 6 direcciones de las nacionalidades, 1 dirección 3 direcciones regionales técnica pedagógica. Se atiende a 144.333 estudiantes de todos los niveles y modalidades educativas en los 3.256 establecimientos educativos de educación regular y popular permanente.

La gestión técnica pedagógica se orienta mediante la implementación del modelo educativo intercultural bilingüe, modelo de educación infantil, familiar comunitaria, rediseño curricular para la región Andina y Costa y las unidades de aprendizaje para la región Amazónica.

Se ha incorporado 269 licenciados en educación intercultural bilingüe y 38 magísteres en educación superior con mención en gestión e interculturalidad de las diferentes nacionalidades, en convenio con la Universidad de Cuenca, IBIS Dinamarca, CONAIE, CODENPE y la DINEIB; y se encuentra en ejecución un programa de licenciatura en investigación en lenguas de las nacionalidades con la participación de 32 representantes de las diferentes nacionalidades.

Se ha logrado la aprobación en CONESUP para ejecutar el segundo programa de licenciatura PLEIB 2, y las licenciaturas en Gestión pública y liderazgo, Gestión de RR.NN. para el desarrollo sustentable.

Producción y distribución de materiales concretos para 56 centros de educación infantil comunitaria, con 51 juego de mobiliarios (3 anaqueles, 12 mesas

trapezoidales y 36 sillas); y, dotación de equipos de cómputo a 17 DIPEIBS, y 6 direcciones de las nacionalidades para la implementación del modelo EIFCIB.

Implementación del programa de educación media bachillerato para las personas que no han podido realizar los estudios regulares con el proyecto SASIRU en 11 centros de desarrollo curricular CDC, proyecto financiado por la Cooperación del Gobierno Catalán, España.

Alfabetización de 9.501 analfabetos puros con el Programa de Educación Básica de Jóvenes y Adultos. Atención de 265 centros de formación artesanal y ocupacional a un total de 4.270 personas jóvenes y adultos. A punto de publicar 30 mil nuevos textos YAGHAY para el programa Dolores Cacuango.

La dinámica social en el momento actual, caracterizada por una realidad socioeconómica cambiante, así como por un acelerado desarrollo científico y tecnológico, exige al sistema educativo responder en forma oportuna y concreta a los retos que la sociedad del siglo XXI nos plantea. Bajo esta perspectiva de crisis, se busca alternativas para afrontar los numerosos problemas de la sociedad, dentro de ellos la educación.

Para ello es menester reconocer que la educación a inicios del tercer milenio se desarrolla en el contexto de los importantes cambios que lo caracterizan entre ellos el avance vertiginoso del conocimiento científico y tecnológico y la aparición de nuevas necesidades profesionales y de nuevas funciones, a las que la educación debe dar respuesta

El sistema educativo en la actualidad tiene que someterse a los retos y cambios de esta sociedad tecnificada y los conflictos son parte de una realidad en toda Institución, ya que están integradas por seres humanos; pero un verdadero líder, está apto no sólo para organizar, sino para resolver y dar respuestas a los mismos.

La Disciplina en el Aula

Disciplina es un término muy cercano a todo maestro y a toda persona, más aún a los alumnos, aunque no siempre aplicado bajo un concepto unívoco. Algunos asocian la disciplina a un conjunto de reglas orientadas al control, la obediencia, la autoridad, el comportamiento, el orden.

Sin entrar en detalles y discusiones, en este artículo entenderemos la disciplina en su acepción más simple, pero no menos significativa:

Aceptar Normas dentro de una Actividad y Cumplirlas.

Las instituciones educativas y las aulas son clásicas por tener normas y pedir y exigir su cumplimiento. En décadas pasadas, se dice, la disciplina fue excesivamente rígida. No faltan quienes dicen que hoy es muy “relajado”.

¿Es Importante la Disciplina en el Aula?

En toda sociedad y ambiente tiene que haber normas aunque sean mínimas. La familia y la escuela son fundamentales para su aprendizaje. Las normas deben ser cumplidas por maestros y estudiantes a fin de facilitar el logro de los objetivos educativos. Sin ellas difícilmente se alcanzan. ¿Cómo se va a aprender en un lugar donde todos hablan, gritan o juegan?

Pero no es tan fácil cumplirlas: la naturaleza humana, y más la de los niños y jóvenes, tiende a pasar por encima de ellas: no las desea; tiende a desobedecerlas, aunque sean lógicas y razonables. Es que, con frecuencia, los estudiantes desconocen su importancia para una adecuada convivencia y no en pocos casos porque tienen otros intereses.

¿Complica la Ausencia de Disciplina?

Estudios realizados por la Oficina Regional de Educación para América Latina de la UNESCO en varios países del área (2000), revelaron que una de las variables decisivas en el logro de aprendizajes en la escuela es una **disciplina aceptada por los estudiantes**. Es que sin ella difícilmente podrá haber avances sustantivos.

En efecto el número de estudiantes por clase y la experiencia del maestro en el ejercicio de la docencia tienen generalmente una relación muy estrecha: a mayor número de alumnos por clase y menor experiencia del maestro, mayor probabilidad de indisciplina y los impactos que ella produce: reduce y distrae el tiempo de aprendizaje, afecta el clima de relaciones entre alumnos y entre el profesor y sus alumnos, poco a poco puede ir minando el principio de autoridad, la probabilidad de consumo de drogas en ambientes de alta disciplina aumenta.

Existen maestros que no explican ni dan instrucciones a sus estudiantes por la ausencia de orden en el aula; menos aún pueden dar una explicación orgánica de un tema fundamental. Se dan situaciones en las que los maestros no tienen lo que se suele denominar “dominio de clase”; los alumnos hacen lo que quieren.

La Tarea del Docente

Lo que un Buen Maestro Desearía: La Autodisciplina

Un maestro realmente educador, sea más o menos rígido o muy abierto en la disciplina, prefiere que el alumno se auto discipline y requiera el mínimo de normas. Pero no es fácil que el estudiante se convenza del cumplimiento de reglas; su inteligencia avanza pero todavía no capta bien las razones que justifican las normas de convivencia. Por otra parte, su voluntad aún es débil. Por ello se requiere reglas visibles en el aula.

Si por muy variadas razones, el maestro no logra una disciplina satisfactoria en el aula mediante el deseable auto convencimiento del alumno, el verdadero educador procura el establecimiento de un sencillo código de comportamiento a ser **cumplido** y que sea **exigible** a los alumnos. Sin él no podrá lograr los objetivos de aprendizaje trazados.

Pero en cualquiera de los casos, sea buscando una autodisciplina o un cumplimiento por la exigencia externa, el auténtico maestro **quisiera saber cómo llega a ella** sin herir ni destruir y logrando resultados perdurables; desea saber el camino apropiado. En ese propósito, actitudes del profesor de respeto por el estudiante ligada a la exigencia, son factores que ayudarán significativamente a lograr la autodisciplina.

Cimentar Conocimientos, Afectos y Comportamientos

Para hacer un trabajo exitoso en el aula hay que crear una actitud favorable a las normas de convivencia. Para ello hay que seguir el ya antiguo camino que conduce al **convencimiento**, el **deseo** y, luego, la **ejecución**.

En cuanto a los conocimientos (a fin de convencer), es necesario explicar siempre la razón de las normas; no promover reglas irracionales o excesivamente rígidas, menos aún temperamentales. Hay que buscar convencer y no imponer. Lo impuesto irracionalmente, lo saben bien los maestros, dura poco y causa rebeldía. Una forma

de hacerlo es procurar que los estudiantes identifiquen constantemente el valor de las normas de disciplina en el éxito de su futuro personal, abrirles la posibilidad que propongan nuevas normas o perfeccionen las existentes.

En lo que se refiere a los afectos, hay que provocar y motivar a fin de que esas buenas razones argumentadas para convencer, sean amadas y se deseen cumplir. Provocar el deseo es fundamental para que la persona ejecute algo. Nadie ejecuta lo que no desea, así como nadie desea lo que no ve convincente y razonable.

Pero existe un tercer elemento. No basta con haber convencido y que se desee cumplir con las normas de convivencia. Se necesita el adecuado comportamiento. Sin él, todo queda en teoría. Aquí entra la voluntad.

De los tres aspectos mencionados los dos primeros son los más fáciles de enfrentar. Un niño o joven suele estar bien dispuesto y acepta razones, si es adecuadamente motivado desea lo que se le propone. Donde se quiebra con frecuencia todo es en la coherencia al obrar: piensa y desea bien, pero no se actúa. Tal vez aquí esté una de las fallas centrales de nosotros los ecuatorianos. Es que escuelas y hogares forman poco la voluntad.

En síntesis, para crear actitudes favorables a la disciplina y las normas necesitamos iluminar la inteligencia, llenar el corazón de buenos deseos y hacer operante la voluntad. Todo maestro necesita cultivar y desarrollar estos tres aspectos en sus alumnos y a los estudiantes les cuesta mucho el esfuerzo.

Aspectos Prácticos

La palabra disciplina suena algo antiguo y duro que implicaba no solo autoridad severa, vertical, sino también castigos fuertes usualmente desproporcionados. Sin embargo, la disciplina en manera alguna puede ser rechazada; pero hoy, y no sin razón, se prefiere hablar de cumplimiento de normas de convivencia. Su observancia sería la disciplina de que hablamos.

En tiempos anteriores, y a veces en los actuales el maestro imponía rígidamente las normas de conducta y señalaba cuál era el sentido de la disciplina. Aparte de reglas muy exigentes, en su elaboración no participaban los estudiantes. Los alumnos las sentían como una imposición. Veamos orientaciones prácticas para obtener logros significativos.

Elaborando Normas de Disciplina o Convivencia.

1. Promover la participación organizada y orientada de todos los alumnos en la elaboración de las normas, así las sentirán como suyas y les será más fácil cumplirlas.
2. El inicio del año escolar será el momento oportuno para que los alumnos establezcan las líneas y hasta las correspondientes sanciones. El maestro deberá orientarlos dejándolos voz e iniciativa.
3. Salvo algunos casos especiales, las reglas de convivencia deben todas las faltas que pueden cometer y su correspondiente sanción.
4. Es mejor orientar a los alumnos a que elaboren las normas algo globales que abarquen de por sí varias cosas. Así, por ejemplo, se pueden establecer que el alumnado venga adecuadamente aseado y vestido sin exageraciones o excentricidades, a juicio del Comité de Aula, en lugar de establecer detalles acerca del pelo, aretes, tipo de pantalones y otros.
Establecer un comportamiento respetuoso con todo el personal de la institución, en lugar de detallar faltas hacia los actores de la comunidad educativa.
5. Debe comprender un grupo de sanciones muy equilibradas y aceptadas en consenso por los estudiantes.

Si las normas son pocas se podrán leer y recordar con cierta frecuencia.

Tampoco agobiarán a los estudiantes, ni provocarán una “cacería de brujas”.

Por otra parte por los alumnos aprenderán a tener una mirada global de las cosas.

Actuación Concreta del Docente

Aparte del papel decisivo del docente – facilitador en el proceso de **convencer y motivar**, existen manejos adecuados o inadecuados que los buenos maestros conocen muy bien. Ellos son decisivos para la adecuada disciplina en el aula.

Así:

1. Desde la primera clase mostrar autoridad y dominio de la situación.
Manifestar temor a los alumnos es el inicio de la indisciplina y del menosprecio al maestro.

2. Hablar fuerte y con claridad, de tal forma que todos los alumnos entiendan perfectamente y sin dificultad todo aquello que se les dice. La escasa claridad genera distracción y murmullos.
3. Un maestro no debe hablar demasiado. Hay quienes creen que son buenos maestros porque no paran de hablar. Si los alumnos solamente escuchan y reciben. ¿cuándo desarrollan sus facultades? Si se habla mucho los alumnos se cansan, no escuchan y hablan mientras el maestro de su clase o instrucciones. Se trata de que los alumnos hagan el trabajo y hablen lo necesario, reflexionando e intercambiando ideas y experiencias.
4. Aunque los alumnos deben participar activamente en la elaboración de las normas de convivencia, es importante que el docente- facilitador plantee al inicio algunas líneas fundamentales de su actuar y de los que pretenden de los estudiantes. Ello servirá como básico o norte en la elaboración de las Normas.
5. La disciplina y los aprendizajes se facilitan cuando los tiempos de desarrollo de las unidades didácticas están bien diseñados y ocupados.
6. La explicación bien estructurada, didáctica, con las ayudas apropiadas y la participación organizada de los estudiantes. Crea un ambiente de trabajo que hace difícil la indisciplina.
7. El respeto y buen trato crean una empatía y confianza sólidas. El maltrato genera distancia, enerva, provoca la cólera y causa rebeldía. Lo primero ayuda al aprendizaje (no sólo cognitivo); lo segundo impide los aprendizajes.
8. El maestro que desea un trabajo serio y disciplinado no debe quedarse en el "arco" (su carpeta) sino salir a empujar a su equipo. Debe estar pendiente de todo mientras los estudiantes trabajan en grupo o resuelven individualmente los interrogantes. Necesita estar al lado de ellos colaborando activamente en el logro de aprendizajes. Así la disciplina no se le irá de las manos.

4.3.- Diferencia entre Directivo y Líder.

- Podemos enmarcar algunas diferencias que nos pueden ayudar a ubicar algunas actividades propias de cada uno:(www.liderazgoeducativo.com y restructuración escolar).
- Al Director se le pide eficacia, establecer objetivos y ver los recursos que se necesitan para llegar a ellos, organiza, controla y supervisa las decisiones.

- Al líder se le pide integridad en sus principios y valores que transmitirá a sus colaboradores, fomenta el compromiso y estimula frente a los obstáculos.
- El director apoya al claustro en el ámbito curricular.
- El líder arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal.
- El director involucra a la comunidad en la tarea.
- El líder que tengan un proyecto conjuntamente con un marco de valores
- El director controla y evalúa el rendimiento
- El líder que actúe como aglutinador del equipo de trabajo.
- El director crea un clima pedagógico que facilita el proceso pedagógico profesional.
- El director garantiza el desarrollo profesional de cada persona.

4.4.- Los Valores y la Educación.



Leía hace un tiempo a un autor que decía: “La palabra Valores conserva el aspecto vulnerable de los objetos familiares del pasado: nadie se atreve a arrojarlos a la bolsa de la basura, pero tampoco nadie sabe qué hacer con ello” Autor desconocido).

Los Valores constituyen una gama de convicciones que al igual que las actitudes, los valores adquiriendo como resultado de la convivencia con diferentes grupos

humanos. Algunos estarán presentes durante toda nuestra vida otros se irán adquiriendo en cada etapa de esta.

Cada Cultura o grupo humano posee una escala de valores que los transmiten a sus miembros.

El Liderazgo a través de Valores.

Es muy difícil definir qué son los valores.... Pues los valores “no son”... Los valores “valen”....

Los valores tienen fuerza, y un aspecto energético que rompe nuestra indiferencia. Dado que empujan a la acción; son direcciones que ejercen atractivo, que despiertan adhesión profunda.

Los valores son direcciones que la experiencia nos ha mostrado y que nos ayudan en la toma de decisiones. (Varios autores 2007).

Hoy en las empresas se habla cada vez más de una ética de comportamiento muchas ya tienen su “código ético”, de manera que cada uno sabe a qué atenerse... serán castigados si se los sorprende infringiendo dicho código y premiados si los cumplen.

Líderes: Son percibidos como brillantes, pero un poco solitarios; se controlan a ellos mismos antes de controlar los demás; pueden visualizar un propósito y generan valor en el trabajo; son imaginativos, apasionados, no suelen conformarse con facilidad y toman riesgos con frecuencia

¿Es Importante Administrar y Liderar con Valores?

Administrar con Valores: Es Privilegiar la racionalidad y el control. Son resolvers de problemas (se focalizan en el logro de objetivos, los recursos, las estructuras organizacionales). Son persistentes, insistentes, fuertes, trabajadoras, inteligentes, analíticos, tolerantes y son muy accesibles.

Los valores no son cosas que se les hacen a las personas sino quien se hace con ellas.

En Administración por Valores decimos que el verdadero “Jefe” son los valores que ha adoptado la compañía. Esta es la autoridad a la que todos deben obedecer. En

una compañía que realmente administrativa por sus valores no hay más que un jefe: los valores de la compañía.

El proceso (A.P.V) Administración por Valores

Las organizaciones no hacen funcionar la administración por valores, ¡La hacen funcionar las personas!

Son los valores que alinean a la gente, los que comprometen a todos a trabajar para alcanzar metas comunes. Los valores son el único fenómeno que se puede mover a través de un grupo de personas. ¿Pero cómo se procede a Administrar por valores?, ¿Hay algunos pasos específicos?

FASE 1: Aclarar nuestros valores, propósito y misión.

FASE 2: Comunicar nuestra misión y nuestros valores

Fase 3: Alinear nuestras prácticas diarias con nuestra misión

En el momento que uno se compromete, la providencia actúa también – Goeth

Empieza la Investigación

La APV identifica lagunas entre lo que uno cree y la manera como se comporta en la práctica. Por ejemplo muchas compañías dicen que su ideal es prestar un buen servicio, pero no lo prestan. Algunos gerentes aseguran que tienen una política de puertas abiertas, pero ¡trate usted de entrar a verlos!

Llegaremos a tres grandes valores que han enfocado nuestro proceso de alineación con la APV:

1. Ser éticos
2. Ser sensitivos
3. Ser rentables

Dimensión valores/ supuestos / creencias.

- Hablamos de una dimensión que está implícita, que no se ve, que es profunda, que subyace y que hace referencia a razones, valores, creencias, supuestos implícitos, normas no escritas, que subyacen a como son o como funciona un centro escolar. En todos los centros escolares se han ido

asentando a lo largo del centro algún tipo de valores y creencias sobre la educación, las personas, el modo más adecuado de hacer clases, actividades, tiempos, relaciones...(www.losrecursoshumanos.com)

Dimensión que impregna a las demás

- Cómo nos relacionamos
- Porque pensamos que es más importante y que no
- Cómo está estructurado el centro
- Cómo llevamos a cabo procesos organizativos
- Qué dinámicas de relación con el entorno
- Qué concepción de los que es el centro
- Qué ideal de lo que es un buen profesor/a

Desarrollo Humano

¿Qué es el ser Humano?

Es el único animal que hace historia, que es capaz de crear y valorar la cultura que construye la civilización. Este conserva tendencia innatas que unida a la cultura toman formas variadas que en otros animales no existen. Son capaces de representar su propia acción y de mejorarla o empeorarla, gracias a ello tiene capacidad de elegir las diversas conductas, llevando su reflexión y análisis a adquirir su independencia y libertad en todas sus acciones. Gracias a su independencia se lo puede catalogar como aquel que busca el adelanto mediante su capacidad para asumir retos.

Características

- ❖ Capacidad de aprender y formar conductas nuevas de variada complejidad.
- ❖ Desarrollo cerebral, construcción de conceptos tomados en cuenta espacio, tiempo y casualidad.
- ❖ Naturaleza racional lo que le motiva a realizar actos necesarios

La verdad de la vida

Para reflexionar:

Dios creó al burro y le dijo: “Serás burro, trabajas incansablemente de sol a sol cargando bolsas en el lomo, comerás pasto, no tendrás inteligencia y vivirás 50 años. Será burro”. El burro contestó: Seré burro, pero vivir 50 años es demasiado: dame apenas 20 años”, él se los concedió.

Creó al perro y le dijo: “Serás perro, cuidarás las casas de los hombres y serás su mejor amigo. Comerás los huesos que te den. Vivirás 25 años. Serás perro”. El perro respondió: “Señor, vivir 25 años es demasiado, dame 10 años. “Se les concedió”.

Creó al mono y le dijo: “Serás mono, saltaras de rama haciendo payasadas Serás divertido y vivirás 20 años. Serás mono”.

El mono contestó: “Vivir 20 años es demasiado, dame solamente 10 años. “También se les concedió. Finalmente creó al hombre y le dijo: “Serás hombre, el único ser racional sobre la faz de la Tierra, usarás tu inteligencia para preponderar sobre los animales, dominarás al mundo y vivirás 20 años. El hombre respondió: “Señor, seré hombre, pero vivir 20 años es muy poco. Dame Señor, los 30 años que el burro rehusó, los 15 que el perro no quiso y los 10 que el mono rechazó”.

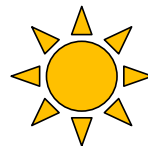
El Señor así lo hizo desde entonces el hombre vive 20 años como hombre; se casa y pasa 30 años como burro trabajando y cargando el peso sobre los hombros. Después cuando los hijos se van, vive 15 años como perro, cuidando la casa, para luego llegar a viejo, jubilarse y vivir 10 años como mono, saltando de casa en casa o de hijo en hijo y haciendo payasadas para divertir a los nietos.

2. LOS VALORES

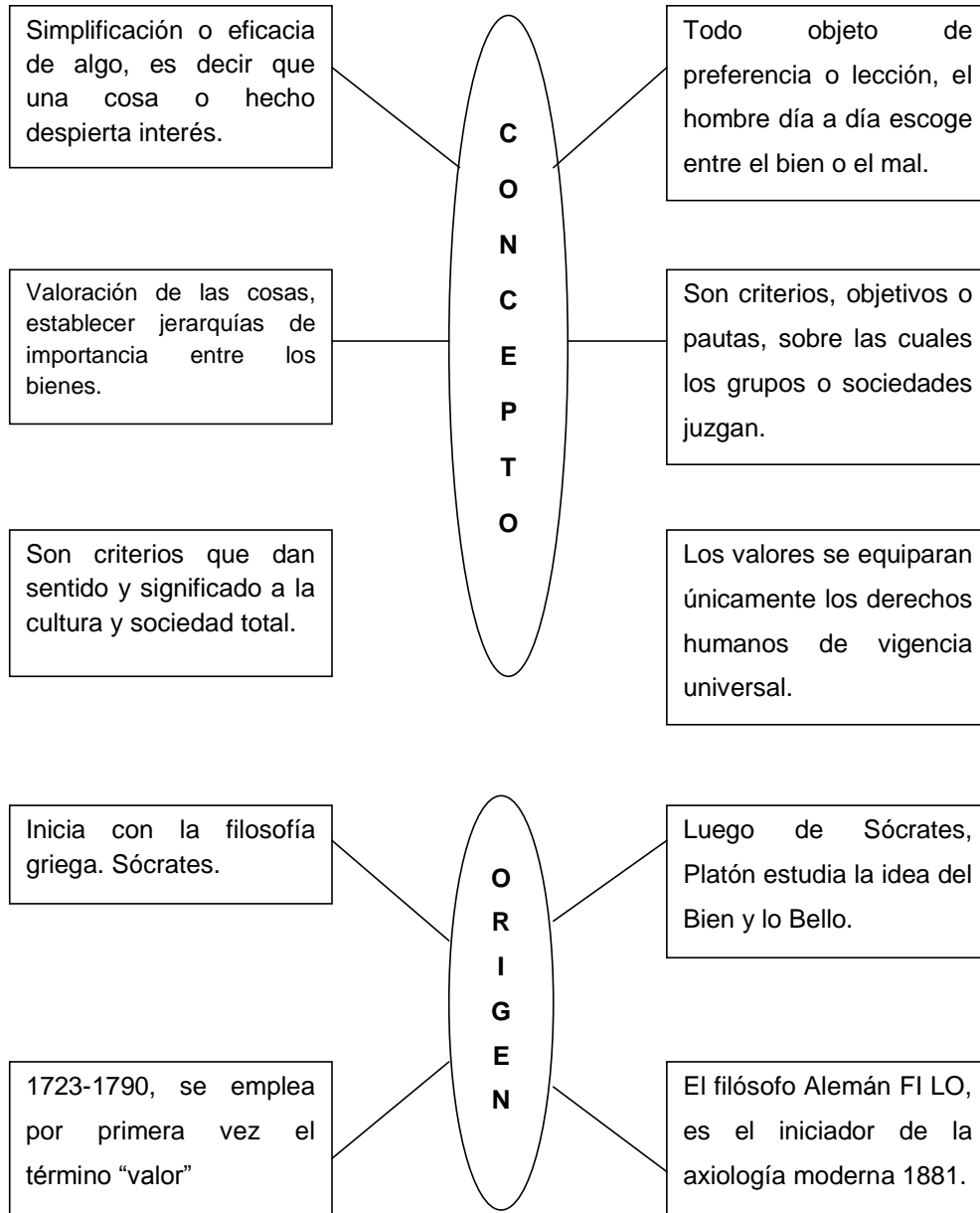
“El perfecto valor consiste en hacer sin testigos lo que sería capaz de hacer delante de todo el mundo”

2.1. CONCEPTO, ORIGEN

2.2. CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA



Concepto, Origen



Importancia y Características

- ❖ De acuerdo a; la época, lugar, el grupo social, las personas: edad, cultura, etc.
- ❖ Porque relacionan el comportamiento individual con el social, luego los asocian.
- ❖ Sirven de guías y señalan el camino hacia las mejores metas y objetivos, influyen en las personas a hacer cosas buenas.
- ❖ Porque son elementos integradores y unificadores, aceptados y compartidos en común; congregan a la gente y la mantienen en un ambiente de solidaridad social.
- ❖ Son inmutables y absolutos, los estudian en filosofía, teología y moral. Otros son cambiantes y relativos, según las personas, la sociedad, la época, etc.
- ❖ Establecen pautas de comportamiento basados en la ética y la moral.

Características

- ❖ Son intemporales. No cae ni dentro del campo de lo real ni de la actitud ideal. Ejemplo: La belleza, la santidad, la libertad.
- ❖ Son objetivos. No depende de los aspectos individuales, mantiene su forma de realidad, son autónomos.
- ❖ No son independientes. Se los considera como adherencia del valor de las cosas.
- ❖ Tienen polaridad. Ya que siempre poseen su opuesto. Ejemplo: Belleza y fealdad, santo y profano, bueno malo, etc.
- ❖ Son cualitativos. Porque son independientes de la cantidad, no pueden establecer cuantitativas, pero sí su cualidad.
- ❖ Están jerarquizados. Mediante una tabla ordenada, que es la escala del valor.

Según el campo de acción de las personas

Estos se lo adquieren a lo largo de la vida de todo ser humano sobre todo en la niñez y la adolescencia, a través del hogar, la escuela y la sociedad.

Clasificación

- 1. Valores Humanos.-** En pleno siglo XXI, encontramos a un ser humano con un terrible apego a los valores materiales, los mismos que desintegran al hombre de la familia y de la sociedad, de ahí que es necesario una revolución urgente iniciar con la práctica de valores humanos, para alcanzar un fin común. Los valores humanos se desarrollan en el individuo a través de la escuela reformándose para que sea la familia la encargada de dar prioridad a los adecuados para que sean los encargados de forjar cimientos que integrarán al ser humano a la sociedad la libertad, autenticidad, bondad, agradecimiento, representan a lo humano.
- 2. Valores Personales.-** Son criterios o cualidades que distinguen y adornan a la persona y que la gente estima y aprecia, se los utiliza para juzgar y medir la valía de individuo capacidades como las de proyección, inteligencia, voluntad, comunicación, memoria convierten al ser humano en un ser extraordinario, capaz de superar adversidades, dueño de su propio éxito, la expresión “no puedo” no existe para la persona que verdaderamente se valora, por ello es necesario llegar a la verdadera conquista de los valores y por ende el mejoramiento de actitudes. Existe una amplia escala de valores personales como: libertad, responsabilidad, solidaridad, respeto, autoestima, amistad.
- 3. Valores Morales.-** Son normas que crecen dentro del individuo por convicción propia, no existe reglas que obliguen a llevar un buen comportamiento, pero lo trazan pautas a seguir basándose en aspectos del convivir humano: lealtad, amor, capacidad de aceptación, autonomía, son entre valores que se ajustan al orden moral.
- 4. Valores Éticos.-** Señalan derechos y obligaciones de cada persona con la finalidad de emplearlos ante las diferencias que se dan entre los diversos grupos sociales como: paz, comunicación, honradez, espíritu crítico, capacidad, equidad, sinceridad, lealtad, gratitud, honradez, veracidad, amabilidad, obediencia, solidaridad, cooperación, servicio mutuo, respeto mutuo.
- 5. Valores Sociales.-** No solo dan valía a una colectividad, sino que regulan las relaciones entre miembros que integran la sociedad, para ello los seres vivos tenemos inteligencia, con la cual podemos convivir con nuestros

semejantes mediante los valores, tolerancia, sinceridad, generosidad, sencillez y fortaleza, son valores que nunca deben faltar en nuestra vida cotidiana.

- 6. Valores en la Familia.-** Los valores no son únicamente tema Educativo, sino se cuenta con la familia, tomando en cuenta que ésta es la primera en desarrollar valores, antes del nacimiento, por ende forman la personalidad del niño en el vientre materno al recibir amor y protección, moldea la vida e imprime el carácter para luego darle confianza, seguridad, respeto, lealtad, pertinencia.

Importancia y obligatoriedad

Uno de los fines de los valores está el fortalecimiento de la conciencia, nacionalidad, libertad y soberanía, características que están insertadas en los valores: universales, nacionales y cívicos, de ahí que cobran importancia y obligatoriedad.

La autoestima

Es la valoración que el individuo hace de sí mismo y que mantiene de forma duradera expresa una actitud de aprobación o de desaprobación, e indica hasta qué punto se cree capaz, importante, competente y digno.

La autoestima es la suma de la confianza y del respeto a sí mismo, integra la capacidad para enfrentar desafíos y solucionar problemas. Esta se manifiesta en tres dimensiones: alta, media, baja. Sin duda la alta es la que debemos lograr todos los seres humanos, porque representa, la autoestima positiva. Esta NO significa:

Ser arrogante, engreído, jactancioso, ni sentirse sobre valorado.

- ❖ Pretender ser superior a los otros, rebajarnos para sentirnos más que ellos.
- ❖ Estar en conflicto con uno mismo o con los demás.
- ❖ Proyectar una imagen falsa de éxito o seguridad cuando nuestros sentimientos reales son otros.

Formación de la Autoestima

Autores como Eric Erickson y James Marcia, que se dedicaron al estudio del desarrollo de la personalidad, encontraron que a medida que las personas maduramos pasamos de lo concreto a las perspectivas más abstractas, organizadas y objetivas.

El concepto que tienen los niños de sí mismos está restringido a su apariencia física, su nombre y sexo, sus acciones y aptitudes. Durante la adolescencia, al intentar responder la pregunta planteada en el párrafo anterior, los jóvenes consideran no sólo los rasgos físicos o tangibles sino que pueden describir sus características psicológicas.

Es indudable que el concepto de sí mismo y el nivel de autoestima con el que nos valoramos como personas es algo que no construimos en solitario. Es muy importante la influencia de los padres y familiares, sobre todo en nuestros primeros años de vida.

La influencia de los compañeros, profesores, o de personas significativas nos hacen sentir conformes para bien de nuestra autoestima o en otras para mal.

Las tradiciones culturales y los valores imperantes en la sociedad en que vivimos también son determinantes en lo que es socialmente valorado y aceptado de un individuo.

Identificación de la Autoestima

Es realmente complicado vivir y desarrollarse como persona en el mundo actual. Desde el punto de vista de varios autores, la etapa de la adolescencia es sin duda una de las más importantes, sus características principales son la discontinuidad en el desarrollo y la crisis de identidad personal.

El logro de unas identidades personales logra gradualmente, y en dicho proceso juega un papel importante la autoestima. Se ha demostrado que el logro de la identidad personal ocurre en etapas y que a lo largo de nuestra vida podemos enfrentar algún tipo de crisis de identidad.

Sin embargo el logro de una identidad madura y controlada puede darse si tú como adolescente:

- ❖ No te comprometes con ninguna persona, idea o creencia.
- ❖ Tu preocupación es vivir intensamente el momento.
- ❖ No defines tus intereses personales, profesionales e ideológicos.
- ❖ No tienes una personalidad cada vez más estable.
- ❖ Permites que otros piensen y decidan por ti.

4.5.- Marco Legal.

Derecho del Buen Vivir

Sección, Quito

EDUCACIÓN

Artículo 28.

La Educación responderá al interés individual y cooperativo. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es el derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende.

El Estado promoverá el diálogo intelectual en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará en forma escolarizada y no escolarizada.

La Educación pública será universal y temporal en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior.

Artículo 29

El estado garantizara la libertad de enseñanza, la libertad de Cátedra en la educación superior y el derecho de las personas de aprender en su propio lenguaje y ámbito cultural.

Las madres, padres o sus representantes tendrán la libertad escoger para sus hijos e hijas una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

4.3.- Marco Referencial

Este trabajo está respaldado por el modelo constructivista, porque este ha producido un amplio consenso entre los investigadores de la ciencia, además considero que se basa en el estudio desarrollo de los procesos actitudinales y procedimentales del individuo, de donde el aprendizaje de los actores es receptivo y significativo, condicionando por conceptos, parte de bases empíricas; es decir de ideas previas o alternativas que no concuerdan con el conocimiento científico de donde su importancia es el contexto con procedimientos, métodos a los que hay que confrontar a los nuevos retos. En el Cantón Ventanas se encuentra ubicado al Norte de la Provincia de Los Ríos. Desde la época de su parroquia. Se ha caracterizado por tener instituciones educativas que han brindado su contingente a la población; entre estas instituciones está la Escuela "Diez de Noviembre", la misma que se halla situada en el área Urbana entre las calles 10 de Agosto y 10 de Noviembre.

Cuenta con 560 estudiantes, 256 niños y 304 niñas matriculados, 18 docentes de los cuales 9 son fiscales con nombramientos, 5 contratados por la dirección Provincial y 4 contratados por la Unidad ejecutora.

1 auxiliar de servicios con nombramiento

390 padres de familia, 1 directora (encargada)

14 paralelos de primero a séptimo, 1 cancha deportiva, 1 escenario.

Dispone de un lote de terreno propio con escritura pública, donde actualmente se encuentra la Institución en estudio; debido al exceso de estudiantes por los años básicos lo que influye directamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, los docentes se ven reducidos a realizar sus actividades educativas porque no disponen de aulas pedagógicas, esto impide la facilidad para los niños y niñas asimilen los conocimientos a impartir. El ministerio de educación en la actualidad ha capacitado a los docentes y directivos en las diferentes áreas de estudio que contempla el currículo educativo ecuatoriano.

5. DIAGNÓSTICO

5.1.- Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.

5.1.1.- El Manual de Organización.

El Manual de Organización es un documento de control administrativo que tiene como propósito, orientar al personal de la Secretaría de Administración en la ejecución de las labores asignadas a cada órgano administrativo; así mismo, delimitar responsabilidades, evitar duplicidades e identificar omisiones; además, sirve como instrumento de apoyo para el control, evaluación y seguimiento de los objetivos institucionales.

El Manual de Organización contiene información relativa a los antecedentes de la institución, su base legal, misión, visión, atribuciones y organigramas, así como las funciones de los órganos administrativos y un glosario de términos técnicos-administrativos para facilitar su comprensión. Este manual está dirigido a todos los servidores públicos de la institución que deseen conocer el funcionamiento organizacional de esta Dependencia, pero primordialmente al personal de nuevo ingreso, como un medio de integración y orientación para facilitarle su incorporación a las distintas funciones operacionales que ejecutará; En esta institución no existe este manual de organizaciones, con las investigaciones realizadas, se tiene previsto incrementarlo para los próximos periodos educativos.

5.1.2.- El Código de Ética.

Código de Ética de la Institución.

La Ética se considera como una ciencia práctica y normativa que estudia el comportamiento de los hombres, que conviven socialmente bajo una serie de normas **que le permiten ordenar sus actuaciones** y que el mismo grupo social ha establecido en función de delimitar las **competencias y actuaciones** de cada uno de los miembros que conforman un grupo social determinado.

A estos "grupos sociales" debemos visualizarlos como las partes que constituyen un todo, así, un grupo social se maneja por unas determinadas normas; sociales, religiosas, económicas, políticas, profesionales, educativas y otras.

Sus valores fundamentales son: la honestidad, la imparcialidad, la eficiencia, la responsabilidad, la disposición y la respuesta, la veracidad, la pulcritud y el decoro, la información y la transparencia y la actitud de servicio a la ciudadanía, además se sostiene en los principios de: Unidad, libertad, paz, estabilidad, trabajo, dignidad humana, bienestar, seguridad, participación, igualdad social y jurídica, cooperación, respeto, autodeterminación, orden democrático y justicia, con estos aspectos la Escuela Fiscal Mixta "Diez de Noviembre" sostiene la tradición y el prestigio institucional exigiendo el comportamiento de sus miembros, se rige en el respeto mutuo, la honestidad, la solidaridad, el apego a la verdad, creatividad, criticidad y el compromiso con la institución.

Con tal antecedente, el presente Código de Ética define la norma de conducta de los miembros de la Institución.

Respeto Mutuo

- ❖ Respeto hacia sí mismo y hacia los demás
- ❖ Fomentar la solidaridad entre los miembros de la comunidad
- ❖ Comportarse de manera recta, que afirme el autoestima y contribuyan al prestigio institucional, que sea ejemplo y referente para los demás
- ❖ Respetar el pensamiento, visión y criterios ajenos
- ❖ Excluir toda forma de violencia y actitudes discriminatorias.
- ❖ Apoyar un ambiente pluralista y respetuoso de las diferencias
- ❖ Convertir la puntualidad en normas de conducta

Honestidad

- ❖ Exigir que practiquen la coherencia entre lo que piensan y hacen
- ❖ Hacer de la honestidad el principio básico de comportamiento en todos los actos
- ❖ Actuar con justicia, probidad y diligencia
- ❖ Velar por el cumplimiento de las garantías, derechos y deberes de los Miembros de la Comunidad

- ❖ Tomar medidas correctivas, necesarias para superar las irregularidades que puedan ocurrir

Solidaridad

- ❖ Tomar decisiones participativamente a su alcance, buscando la integración personal y grupal

Verdad

- ❖ Emitir mensajes con autenticidad sin distorsionar eventos ni realidades
- ❖ Informar en forma completa con transparencia
- ❖ Hacer de la verdad una realidad habitual

Creatividad y Criticidad

- ❖ Crear, con fantasías activas nuevas situaciones y soluciones, abiertas al cambio, capaces de aceptar retos provenientes de la propia individualidad del entorno escolar, familiar y social.
- ❖ Expresar en forma transparente sus sentimientos, emociones y naturalidad, su mundo interior abiertas al don de la Amistad.
- ❖ Cultivar una actitud positiva frente a la realidad.

Compromiso con la Institución

- ❖ Cumplir las Normas Constitucionales, Legales y Reglamentarias de la Institución.
- ❖ Reconocer y aceptar las consecuencias de las decisiones
- ❖ Ser leal a la Institución y a los valores Institucionales
- ❖ Emplear los Recursos Institucionales de acuerdo a los fines correspondientes.
- ❖ Contribuir al Ornato y limpieza de nuestra Institución

Certifico que el presente Código de Ética, fue aprobado por el Consejo de la Institución en Sesión del día.

5.1.3.- El plan estratégico.

Análisis

El Plan Estratégico Institucional de la Escuela Fiscal Mixta “Diez de Noviembre” del Cantón Ventanas Provincia de los Ríos, para el Periodo de 2009 al 2011, ha sido elaborado en los talleres de trabajo realizados con cada una de las áreas y/o unidades involucradas en el proceso.

A Tomado como referencia el proceso participativo con los involucrados institucionales de la sociedad civil, padres de familia y actores claves para el desarrollo de los diversos espacios y reuniones de trabajo han revisado la Visión, Líneas Estratégicas y la Misión institucional de la escuela, siendo estos, la base para el planteamiento de los objetivos, programas y proyectos a ejecutarse dentro del horizonte 2009 al 2011.

El presente documento esta desarrollo en los siguientes Capítulos: I. Presentación, II Generalidades, III. Actualización del Diagnóstico de la escuela, IV. Objetivos, V estrategias de cambio, VI Visión y Misión Institucional VII. Objetivos de la educación Básica, Institucional. VIII. metas. IX. Estrategias de Implementación Institucional. X. Políticas; por su contenido voluminoso se ha hecho un extracto del documento el mismo que lo encontrara de manera completa en apéndices.

5.1.4.- El plan operativo anual. (POA)

DIRECTORA:

LIC. GERMANIA VITE CARRIEL

DIRECCIÓN:

10 DE AGOSTO Y 10 DE NOVIEMBRE

COMPONENTE DE GESTIÓN

PLAN OPERATIVO ANUAL (P.O.A.) 2009 – 2010.

Objetivo General:

Al finalizar el año lectivo la escuela 10 de Noviembre con su incremento de computadoras y construcción.

Problemas	Obj. Específicos	Actividades	Presupuesto	Fecha	
				INIC	TER
Falta de computadoras	Gestionar ante la dirección de educación el incremento de maestro/a	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Reuniones. ✚ Comisiones ✚ Solicitudes al consejo cantonal y provincial. 	\$50.00 El que disponga el organismo que le solicitamos.	14/04/09	15/01/10
Construcción del laboratorio de computación.	La construcción del laboratorio de computación	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Reuniones ✚ Comisiones ✚ Solicitudes al Consejo Cantonal y Provincial. 	\$1.500 El que disponga el organismo que le solicitamos.	25/05/09	15/01/10

Plan de Acción del Comité Central de Padres de Familia

Problemas	Obj. Específicos	Actividades	Presupuesto	Fecha	
				INIC	TER
Poca participación de los padres de familia en los actos sociales, cívicos y deportivos.	Lograr la participación mancomunada de todos los padres de familia de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Reuniones ✚ Charlas de motivación 	Humanos	16/03/09	20/12/10
Falta de cumplimiento en las dignidades designadas dentro del Comité Central de Padres de Familia.	Impulsar el desarrollo creativo, activo, social de los miembros de la Directiva Central.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Reuniones ✚ Charlas de motivación. 	Humanos	16/03/09	20/12/10

**Plan de Acción de Los Comités de Padres de Familia
Del 1ero Al 7mo Año De Educación Básica**

Objetivo General: Al finalizar el año lectivo los padres de familia de la Escuela 10 de Noviembre demostrarán un cambio de aptitud frente a sus deberes y obligaciones en el campo educativo.

Problemas	Obj. Específicos	Actividades	Presupuesto	Fecha	
				INIC	TER
Escasa colaboración de los padres de familia en el control de tareas, información de hábitos de trabajo y valores.	Motivar a los padres de familia en el cumplimiento de las responsabilidades y deberes de sus hijos/as	Charlas Escuela para padres.		13/04/09	18/12/10
Problemas en la lecto-escritura y cálculo matemático.	Buscar estrategias para que los alumnos/as se interesen por la lectura y la matemática	Formar grupo de trabajo.		20/04/09	18/12/10
Poca colaboración de los padres de familia en las actividades educativas.	Involucrar a los padres de familias en las actividades educativas.	Reuniones.		20/04/09	18/12/10

**Planificación de Las Comisiones
Comisión de Bienestar Estudiantil**

Plan de Acción del Gobierno Estudiantil

Nombre del Proyecto: Formando a los líderes del mañana.

Objetivo: Conformar el gobierno estudiantil con la participación activa de las niñas y niños creando un espíritu de liderazgo que contribuya al desarrollo y mejoramiento de la comunidad educativa.

NUESTRA TAREA	QUIENES	CON QUE	CUANDO
Elecciones democráticas	Niños, niñas Directora Subdirector La comisión.	Urnas Papeletas Esferos Padrones Certificado de votación.	
Conferencias Medio Ambiente Salud Valores	Niños Niñas Profesores La Comisión	Marcadores Folletos Papelotes	5 de Junio del 2009
Comprar una cátedra	Presidenta del Gobierno Estudiantil.	Recursos Propios.	6 de Enero del 2010.

Objetivo Específico: Proteger el medio ambiente.

Practicar los hábitos de higiene y alimentación.

¿Qué hacer?	¿Cómo hacer?	¿Cuándo hacerlo?	Compromiso	Observación
<p>✚ Prevención del dengue.</p> <p>✚ Prevención del virus de la influenza</p> <p>✚ Día del medio ambiente.</p>	<p>✚ A través del ministerio de Salud</p> <p>✚ A través de materiales informativos.</p> <p>✚ A través del Ministerio de Salud</p> <p>✚ A través de materiales informativos.</p> <p>✚ Desfile por las calles de Ventanas.</p>	<p>01/05/09</p> <p>Durante el año lectivo.</p> <p>05-11-09</p>	<p>Comunidad Educativa</p> <p>Comunidad Local</p> <p>Profesores</p> <p>Alumnos</p> <p>Padres de familia.</p>	

Plan de acción del Consejo Técnico Pedagógico

Nombre del Proyecto: Todos participamos

Objetivo General: Comprometer a los maestros/as, estudiantes y padres de familia en la participación de los diversos eventos culturales y sociales dentro y fuera de la Institución.

NUESTRAS TAREAS	¿QUIÉNES?	¿CON QUÉ?	¿CUÁNDO?
Elaboración del horario de clase	La Comisión del Consejo Técnico Pedagógico	Reforma Curricular, Lápiz, regla, papel, etc.	25 al 27/03/09
Conferencia de fechas cívicas	La Comisión del Consejo Técnico Pedagógico Profesores	Libros de conferencias.	02/04/09
Horas cívicas	Dirigentes del 1ero al 7mo año de educación Niños/as	Recitaciones, charlas, canciones, conferencias, amorfinos, adivinanzas, etc.	Durante todo el año lectivo.
Fomentar en los padres de familia el control de deberes y tareas.	Maestros, Padres de Familia, estudiantes.	Charlas	Durante todo el año lectivo.
Participación de los maestros/as en los diferentes actos culturales dentro y fuera del plantel.	Maestros, niños / as	Desfiles, comparsas, juegos deportivos, actos culturales y sociales.	Cuando el caso lo amerite.

Plan de Acción de la Comisión Deportiva

Objetivo General: Fomentar el deporte y la recreación como hábito para un buen desenvolvimiento psicomotor del educando.

¿Qué hacer?	¿Cómo hacer?	¿Cuándo hacerlo?	Compromiso
Mañana deportiva	Con todos los estudiantes.	2 veces por trimestres.	Autoridades, maestros/as; padres de familia y estudiantes.
Elección de la niña deporte.	Los niños/as del 2do a 7mo de básica.	Fecha tentativa	Maestros/as y estudiantes.
Participación en los juegos interescolares	Con la selección de estudiantes del plantel.	Fecha tentativa 07/08/09	Maestros/as y estudiantes.
Integración deportiva, padres de familia, maestros.	Invitación a los padres de familia, convivencia deportiva con los maestros/as.	Fecha tentativa	Maestros/as, estudiantes y padres de familia.
Participación en gimnasia en las fiestas novembrinas.	Con ayuda de los estudiantes del plantel.	03/11/09	Maestros/as, Estudiantes.

5.1.5.- El proyecto educativo institucional. (P.E.I)

Análisis

Las nuevas políticas educativas que se han venido aplicando como hitos principales en la Universidad Técnica Particular de Loja, por medio de la maestrante su finalidad es descubrir el compromiso de participación de los diferentes sectores de la comunidad educativa sobre la base del conocimiento de la realidad institucional y en su entorno; de donde se ha identificado las necesidades, problemas de la escuela fiscal mixta “Diez de Noviembre” del Cantón Ventanas de la Provincia de los Ríos.

En el diagnóstico realizado se localizó los siguientes problemas en el aula: Comprensión Lectora, Razonamiento Matemático, Fluidez Verbal, Caligrafía, Redacción, Ortografía, Indisciplina, Incumplimiento de tareas, Atraso, Recursos Didácticos, Baterías Sanitarias, Agua Entubada, Liderazgo, Parasitosis, Poca importancia al aprendizaje, Mobiliario Destruído, Exclusión del guardián, Desconocimientos de estrategias metodológicas, Falta de Control Policial, Bomba de agua, Techo en mal estado, Falta de laboratorio de cómputo, deserción escolar, incumplimiento del rol de los padres de familia, deterioro de la calidad de educación. Crisis en la toma de decisiones, etc. Esta problemática se refleja con mayor crudeza al interior de la escuela con la pérdida de la calidad educativa.

En conclusión los miembros de la comunidad educativa cuentan con los instrumento de proyecto educativo institucional. Por su contenido voluminoso lo podrá encontrar en apéndices.

5.1.6.- Reglamento Interno y otras Regulaciones.

Análisis.

El plantel en estudio luego de la indagación realizada observo que si dispone del reglamento interno documento técnico, que se sostiene en normar las acciones de los actores educativos de la institución mediante la organización escolar, junta general de profesores, consejo técnico, de los profesores, de las matriculas , de la admisión de los alumnos, de la disciplina y asistencia, del abanderado y juramento, evaluación, de la fiestas excursión, del uniforme y desfile, de las comisiones, de los padres de familia, del tesorero, de los profesores contratados, del auxiliar de servicio su propósito es fiscalizar la Gestión Técnico Pedagógico y Administrativa para que no se tenga duplicidad de funciones y/o interferencias.

En este documento se hallan establecidas Normas Básicas de Organización, Funcionamiento y Control de la Escuela Fiscal Mixta " DIEZ DE NOVIEMBRE", en sus aspectos educacionales así como las funciones generales y específicas: Académico, Administrativo, Financiero, Laboral e institucional, de esta manera a respondido a los objetivos y fines de la Política del Sistema Educativo Nacional de descentralización.

Su finalidad esta asentada en normar las acciones de la organización, planificación y ejecución, considerando que la institución ha centrado sus funciones en el desempeño y dirección del aspecto Técnico Pedagógico, por lo que en concordancia de las Nuevas Corrientes Pedagógicas es necesario organizar y optimizar el servicio educativo en los niveles Inicial, Educación básica general

Por su contenido extenso se halla ubicado en el apéndice de este proyecto.

5.2.- La Estructura Organizativa de la Unidad Educativa.

5.2.1.- Misión y Visión.

Visión

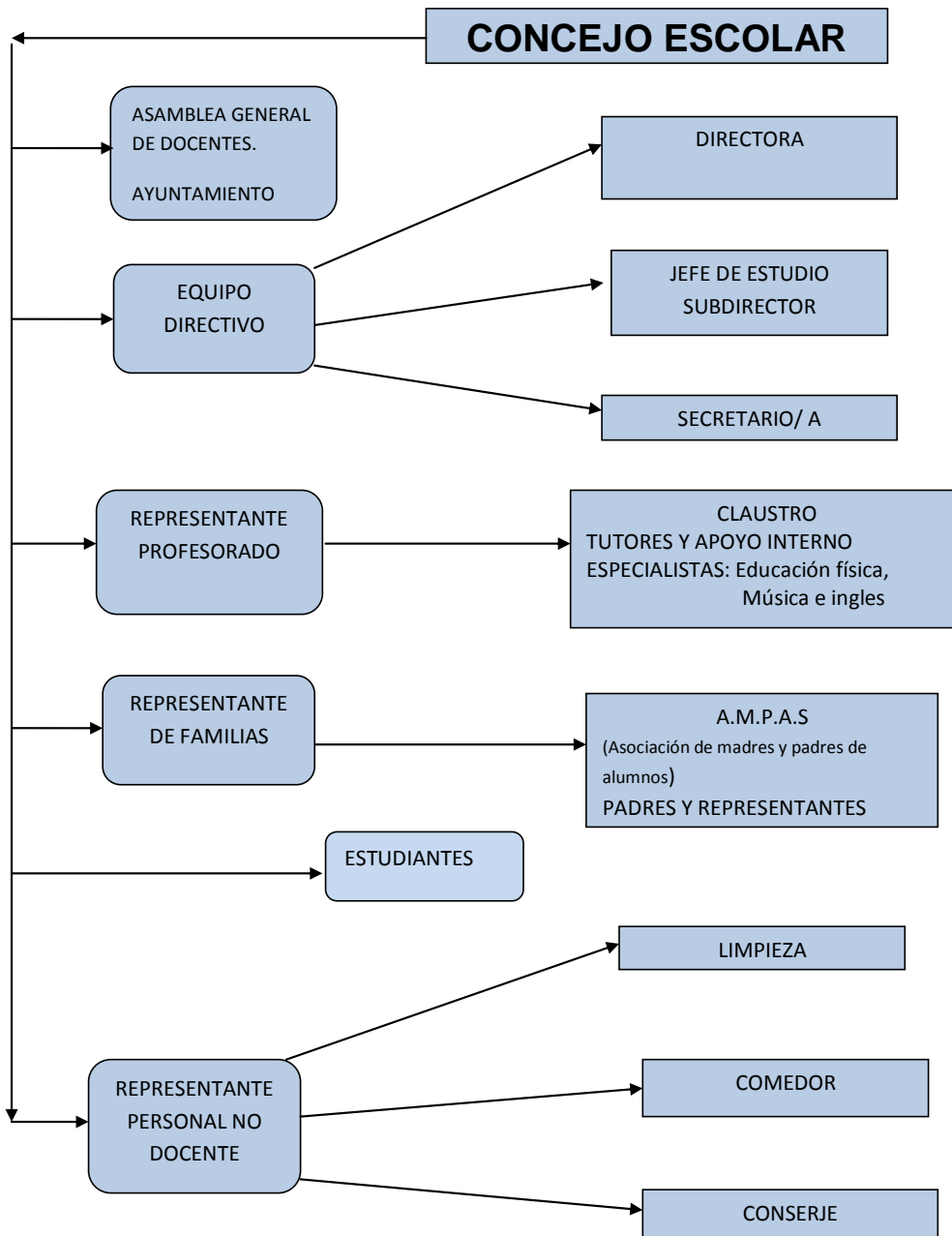
Ser la institución que promueva, fomente, difunda y posicione la ciencia, la tecnología y la innovación para el desarrollo económico y social sostenible de la comunidad educativa, contribuyendo así, al mejoramiento de la calidad y la calidez de vida y bienestar de la sociedad Ecuatoriana.

Misión

Al procurar responsabilizar a cada miembro de la comunidad institucional en las tareas de autoformación y de construcción de los programas de los progresos individual y colectivo, la escuela "Diez de Noviembre" busca cumplir una función en la educación, la ciencia, tecnología y la cultura, por ello, las actividades promovidas se orientan asía la creación, asimilación y difusión del saber a través de los vínculos más idóneos, como son la enseñanza – aprendizaje y la investigación.

5.2.2.-El organigrama.

La estructura general prevista para la Escuela Fiscal Mixta “Diez de Noviembre” del cantón Ventanas se identifica con las recomendaciones para este tipo de organizaciones y tiene un carácter eminentemente flexible de manera que se puede modificar de acuerdo a la dinámica institucional.



Estructura Organizativa

La escuela “Diez de noviembre” está organizado de la siguiente forma: Consejo Escolar, Dirección, Subdirección, Secretaría, Sociedad Civil de Padres y Representantes.

DIRECCIÓN

La Directora de la escuela es la Lic. Germania Vite de Arana, educadora de amplísima experiencia y reconocidos méritos como formadora de miles de niños y niñas.

SUBDIRECCIÓN

Responsable pedagógico

La ejerce la Lic. Neuton Baquero, quien aporta a la comunidad noviembrina toda la experiencia que ha obtenido en el campo docente.

SECRETARÍA

Lleva las riendas de la secretaría, la Lic.Fátima Ledesma, con una trayectoria larga dentro de la Institución que le ha permitido ganarse el aprecio de los colegas y estudiantes.

COORDINACIONES:

Inicial:

Básica de 2:

Básica de 3:

Básica de 4:

Básica de 5:

Básica de 6:

Básica de 7:

DEPARTAMENTOS:

En la estructura organizativa de la escuela “Diez de Noviembre”. Los departamentos son los siguientes:

Departamento de Evaluación y Control de Estudiantes:

En este se administra y coordina los planes y programas de los estudios que ofrece la Institución

Además se efectúa el proceso de evaluación de los estudiantes y el personal docente de la Institución. Este departamento lo dirige la Lic.

Departamento de Difusión Cultural

Lleva adelante los programas de difusión, planifica las relaciones con Instituciones, con los medios (comunicación, etc.) y con organismos internos. Además desarrolla las actividades culturales y deportivas.

Este departamento está a cargo del Lic. Magdalena Rodríguez.

5.3.- El Clima Escolar y Convivencia con Valores.

El estudio, tiene como propósito analizar las diferencias de las áreas y dimensiones del clima social escolar en función al grado de aceptación, rechazo y aislamiento alcanzado al interior del aula en los alumnos de Educación Básica de la Escuela "Diez de Noviembre" de la ciudad de Ventanas, es un trabajo denominado descriptivo – comparativo, ya que intenta demostrar las diferencias significativas existentes en los diversos grupos, considerando como variables Independientes la interacción social y la Dependiente el clima escolar del aula. Para cumplir con los objetivos, se procedió primeramente a formar los grupos de acuerdo a los niveles de Aceptación, rechazo y aislamiento, empleando para ello la técnica SOCIOMETRICA para luego compararlos a través de la escala del Clima Social Escolar de R. H. Se considero dentro de la población a todos los alumnos del primero al séptimo año de educación básica de la escuela "Diez de Noviembre del Cantón Ventanas" fijada con un margen de error de 0.05 y un nivel de confianza de 0.95%, utilizando la formula de COCHRAN.

Los resultados señalan que existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de aceptados y rechazados en las áreas de afiliación, ayuda, tareas y claridad; en la contratación de los aceptados con los aislados, se diferencia estadísticamente en el área de implicación y entre los grupos de aislados con

rechazados difieren en las áreas de ayuda y tareas. Respecto a las dimensiones del clima social escolar, se han encontrado diferencias significativas entre los grupos de aceptados y rechazados en las dimensiones de relación y auto relación; no se hallaron diferencias en estabilidad y cambio. Con relación a la contratación de los aceptados con los aislados, no existen diferencias significativas en las cuatro dimensiones. Similar resultado se presenta entre los aislados y rechazados.

En general, los alumnos que son aceptados destacan en mayor medida en la afiliación del salón de clases; se les acepta porque son amigables, cordiales y sociables, ayudan en las tareas y disfrutan trabajando juntos; así mismo, visualizan mejor a la figura del profesor, con quien se llevan bien; además visualizan con claridad las normas de convivencia al interior del salón de clases.

El grupo de los rechazados destacan en la culminación de las tareas y en los temas de las asignaturas, buscando de este modo reafirmarse de su estatus poco privilegiado. Los aislados en general, se muestran neutrales y expectantes frente a la membrecía del grupo. Sin embargo, de todos los resultados hallados en el estudio, se resume que la interacción social de los alumnos de la Escuela Diez de Noviembre del Cantón Ventanas, es independiente del clima social escolar, a excepción de las aéreas de implicación, afiliación ayuda, tareas, claridad y las dimensiones de relaciones y auto relaciones, donde si existen diferencias significativas entre los grupos contrastados.

5.3.1.-Dimensión pedagógica curricular y valores.

La institución se sujetara a los fines y objetivos específicos o razón de ser del establecimiento en la sociedad. Examinara las prácticas específicas de enseñanza y aprendizaje, los contenidos curriculares, la selección de textos y auxiliares didácticos, las prácticas de valores, evaluación, entre otras. Además, está determinada por el modelo constructivista, que se basa en la teoría cognitiva, que parte de los conocimientos previos del alumno, resultantes de sus vivencias y experiencias, con la guía del profesor, para alcanzar la construcción y reconstrucción de los conocimientos. La evaluación como actividad implícita en el proceso de enseñanza-aprendizaje, será participativa y orientadora a fin de obtener alguna información que debidamente interpretada permita tomar decisiones oportunas para mejorar los procesos.

5.3.2.-Dimensión Organizativa Operacional y Valores.

En este aspecto el establecimiento gozará de una dimensión Organizativa-Operacional, interna de la entidad educativa. así comprendiendo sus subsistemas, tales como: Consejo Asesor, equipo de docentes directivos y sus respectivas funciones; cuerpo docente; departamentos administrativos; departamentos de asignaturas; centros de padres y apoderados; centros de alumnos; comisiones, etc. Donde se dará la interrelación entre todos estos subsistemas en términos de su operatividad. Constituyéndose en el soporte de las otras dimensiones y las articulaciones entre sí.

5.3.3.-Dimensión Administrativa y Financiera y Valores.

El plantel dispondrá del área Administrativa-Financiera, la que se encargara de la distribución del tiempo y del espacio del centro; así como la administración de los recursos humanos, materiales y financieros en los que se reflejen los valores.

5.3.4.-Dimensión Comunitaria y Valores.

La escuela admitirá la participación comunitaria con los padres de familia y apoderados de los alumnos, los criterios de selección, así como las relaciones que se establezcan con las organizaciones sociales, culturales, u otras del entorno, siempre sobresaliendo los valores

5.4.- Análisis FODA.

Diagnóstico de la Situación Actual

De la Escuela “Diez de Noviembre”

5.4.1.-Fortalezas y Debilidades.

Fortalezas

- ❖ Infraestructura propia
- ❖ Docentes Predispuesto a mejorar su formación y cambio
- ❖ Alumnos motivados a mejorar su calidad de aprendizaje
- ❖ Directivos con poder de liderazgo
- ❖ Padres de familia asisten, participan a reuniones, dirigen su trabajo.

Debilidades

- ❖ Impuntualidad e inasistencia del alumnado
- ❖ Escasez de material didáctico
- ❖ Falta de profesores con nombramiento
- ❖ Falta de docentes especializados para las áreas
- ❖ Desconocimiento de nuevas técnicas de aprendizaje activo
- ❖ Resistencia al cambio
- ❖ Padres de Familia con problemas de integración familiar.

5.4.2.-Oportunidades y Amenazas.

Oportunidades

- ❖ Colaboración de Organismos Gubernamentales y no Gubernamentales
- ❖ ME – MSP – IES – ONG (S) – AME
- ❖ Apoyo económico por matriculados por parte del ME.
- ❖ Apoyo alimentario (Desayuno) por el PAE.

Amenazas

- ❖ Desorganización Familiar
- ❖ Escasez de puntos de trabajos para padres de familia.
- ❖ Falta de orientación y control de los padres a hijos.
- ❖ Alumnos agresivos y apresurado sexualidad promotora.
- ❖ Migración de Padres de Familia

5.4.3.-Matriz FODA.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Infraestructura propia ❖ Docentes Predispuesto a mejorar su formación y cambio ❖ Alumnos motivados a mejorar su calidad de aprendizaje ❖ Directivos con poder de liderazgo ❖ Padres de familia asisten, 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Colaboración de Organismos Gubernamentales y no Gubernamentales ❖ ME – MSP – IES – ONG (S) – AME ❖ Apoyo económico por matriculados por parte del ME.

participan a reuniones, dirigen su trabajo.	Apoyo alimentario (Desayuno) por el PAE.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Impuntualidad e inasistencia del alumnado ❖ Escasez de material didáctico ❖ Falta de profesores con nombramiento ❖ Falta de docentes especializados para las áreas ❖ Desconocimiento de nuevas técnicas de aprendizaje activo ❖ Resistencia al cambio ❖ Padres de Familia con problemas de integración familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Desorganización Familiar ❖ Escasez de puntos de trabajos para padres de familia. ❖ Falta de orientación y control de los padres a hijos. ❖ Alumnos agresivos y apresurado sexualidad promotora. <p>Migración de Padres de Familia</p>

5.5.- Resultados.

5.5.1.- De la Encuesta a Directivos.

Tabla 6

Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo.

Forma de organización	F	%
a.- El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	1	25%
b.- Coordinadores de área		
c.- Por grupos de trabajo	3	75%
d.- Trabajan individualmente		
e.- No contestan		
TOTALES	4	100%

FUENTE: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Comparando la forma de organización de los equipos de trabajo del centro en estudio, se observa que en un 25% organiza las tareas el director; mientras que el

75% expresan que no son los grupos de trabajos los que organizan, a lo que mi criterio valorativo es que el director no funciona como líder ya que los grupos de trabajos son los que sobre salen.

Tabla 7

Aspectos que se Toman en Cuenta para Medir el Tamaño de la Organización.

Aspectos	F	%
a.- El número de miembros de la institución	1	25%
b.- Los resultados obtenidos en la institución	0	
c.- Valor y tiempo empleados en la institución	3	75%
d.- Otros		
e.- No contestan		
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Examinando este título se explica que para medir el tamaño de la organización el director toma en cuenta el valor y el tiempo empleado en un 75% , mientras que sus miembros consideran un 25%, mi criterio operativo es que los directivos deberían incluir el número de miembros, resultados y tiempo para medir el tamaño de su organización.

Tabla 8

Las Tareas de los Miembros de la Institución y el Manual de Normas.

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a.- Sí	1	25%
b.- No	3	75%
TOTAL	4	100%

Fuff

Fuente: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Estudiando este ítem se comenta que los directivos en un 75% expresan que no se encuentran escritos las tareas en documentos técnicos a diferencia que el 25% dicen que sí; de donde mi criterio valorativo es que las tareas si se hallan escritas pero no las aplican.

Tabla 9

El Clima de Respeto y Consenso en la Toma de Decisiones.

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a.- Sí	3	75%
b.- No	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Explorando esta pregunta se comprueba que el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones lo lleva el consejo directivo en un 75% mientras que el director lo representa un 25% a lo que juzgo como investigadora que el director no está comprometido con la institución.

Tabla 10

Delegación de la Toma de Decisiones para Resolver Conflictos.

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a.- Sí	0	0
b.- No	4	100%
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Investigando esta interrogante, se explica que para la resolución de los conflictos, los directivos delegan al grupo de colaboradores en un 75% a diferencia que el 25%

explican que ellos lo asumen; mi puntuación como investigadora es que sus directivos deben comprometerse y dar soluciones a los conflictos en el menor tiempo posible para sus involucrados.

Tabla 11

Su Administración y Liderazgo del Centro Educativo Promueve.

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	Excelencia académica						
B	El desarrollo profesional de los docentes						
C	La capacitación continua de los docentes	1	25				
D	Trabajo en equipo			1	25		
E	Vivencia de valores institucionales y personales			1	25		
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas						
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión					1	25

Fuente: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Razonando sobre esta pregunta he examinado que los directivos delegan autoridad a los grupos de decisión los mismos que nunca actúan, como se puede observar en el cuadro es decir en 75% a diferencia que el 25% opina que si lo cumplen, de donde juzgo que la administración y el liderazgo deben trabajarse en equipo con el sano propósito de llevar a la institución.

Tabla 12

Habilidades de Liderazgo que se Requieren para Dirigir una Institución

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
A	Son innatas					3	75
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo						
C	Se adquieren a partir de la experiencia.			1	25		
D	Se desarrollan con estudios en gerencia						
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión						

Fuente: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Profundizándome en esta pregunta observo que los directivos nunca han valorado las habilidades de liderazgo institucional en un 75% a pesar de que otros afirman que dichas habilidades se adquieren de las experiencias, a lo que estimo de los líderes educativos deben expresar investigando, estudiando habilidades de liderazgo.

Tabla 13

Promoción para Mejorar El Desempeño y Progreso de la Institución Escolar

Orden	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					3	75
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.			1	25		

Fuente: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Comprendiendo este ítem los directivos nunca han considerado la disminución del número de estudiantes por aula para el mejoramiento, desempeño y progreso de la institución según lo expresa el cuadro en un 75% y el 25% explican que si han considerado esto, por lo que juzgo que los directivos deberían mejorar el desempeño y progreso de la institución en Estado.

Tabla 14

Organismos que se Encuentran en La Institución

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
A	De dirección (director (a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.	1	25				
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)						
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)						
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)					3	75
E	Otros (¿cuáles?)						

Fuente: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Indagando esta pregunta los directivos nunca sostienen órganos escritos que conllevan a un trabajo integral (consejo escolar) se puede observar en un 75% su desorganización, pero afirman en un 25% que si sostienen estos órganos escritos por lo que estimo que debería a sus directivos se los sensibilice y se les capacite sobre los diferentes órganos escritos de una institución organizada.

Tabla 15

Actividades del Equipo Educativo o Equipo Didácticos o Junta De Profesores

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
A	Llevar a cabo a la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos						
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo					3	75
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos			1	25		
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos						

Fuente: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Explorando este ítem resalta el nunca con el 75% mientras que el 25% a veces; es decir que se le ha representado que el equipo didáctico debería tratar los conflictos, seguir establecer medidas para llevar a éxito su plantel

Tabla 16

Los Departamentos Didácticos y sus Acciones

Orden	Los departamentos se encargan de	Si		No	
		F	%	f	%
A	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia				
B	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución				
C	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente				
D	Mantener actualizada la metodología			1	25
E	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros				
F	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje				
G	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.				
H	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo				
I	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	3	75		
J	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología				

Fuente: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Analizando esta pregunta encuentro que en un 75% los departamentos didácticos no programan las asignaturas, a diferencia que el 25% argumenta que mantienen actualizada su metodología; mi criterio valorativo es que los departamentos deberían organizarse y ofrecer una información con amplia y confiable sobre su accionar.

Tabla 17

La Gestión Pedagógica, Diagnóstico y Soluciones

Orden	ACCIONES	Si		No	
		F	%	f	%
A	La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	1	25	3	75

Fuente: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Estudiando este título observo que la institución no hay gestión pedagógica según el cuadro consta el 75% pero el 25% afirma que si hay gestión; a lo que mi apreciación es que los directivos se los capaciten n gestión pedagógica

Tabla 18

Material de Planificación Educativa

Orden	ACCIONES	Si		No	
		F	%	f	%
A	Reingeniería de procesos			1	25
B	Plan estratégico	1	25		
C	Plan operativo anual	1	25		
D	Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes			1	25

Fuente: Encuesta Aplicada a Directivos de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Descifrando esta pregunta, la institución educativa a través de sus directivos no han realizado la reingeniería de procesos, según se podría ver en el cuadro, resalta el 25% pero otros expresan que si lo han aplicado a su manera. Como investigadora estimo que se debería a los directivos Institucionales o gerentes, capacitarles sobre el proceso de la reingeniería institucional para de esta manera poder enrumbarse al cambio de servicios con calidad y calidez.

5.5.2.-De los profesores.

Tabla 19

Resultados de La Encuesta A Docentes

DECLARACIONES	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	F	%	F	%
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	1	6.67				
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 educativase, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.						
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 de enseñanza						
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	2	13,3				

6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.		2	13,3		
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.					
8. Resistencia en los compañeros director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.					
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros		4	26,67		
10. 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.				4	26.67
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		2	13,3		

Fuente: Encuesta Aplicada a Docentes de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

variedad, la participación y la interacción con los docentes.								
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.								
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.								
11. Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase.								
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.								
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.								
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo								

Fuente: Encuesta Aplicada a Estudiantes de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Estudiando esta pregunta puedo interpretar que las autoridades se dedican más a hablar que a escuchar a sus estudiantes según se puede observar en el cuadro gráfico estadístico; a lo que critico que el docente de la Escuela nueva debe atender, escuchar, prestar mayor atención a los estudiantes ya que el autor principal de este nuevo modelo constructivista es el estudiante.

5.5.4.-De los Padres de Familia.

Encuestas a Padres de Familia

Pregunta 1

Las autoridades hablan más que escuchan a los Problemas de los estudiantes.

Cuadro 1

Atención (Escala)	Nº. Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	8	42 %
A veces	7	37 %
Nunca	4	21%
TOTAL	19	100 %

Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia de la Escuela "Diez de Noviembre" del cantón ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Explorando este título los Padres de Familia expresan que las autoridades se han dedicado siempre hablar, hablar, que prestan atención o escuchar a sus estudiantes; así apreciación es que las autoridades en n veo de estar habla que habla deben actuar con el ejemplo y dar soluciones a los problemas y necesidades que tienen sus involucrados.

Pregunta 2

El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que se observa cotidianamente en el ambiente escolar.

Cuadro 2

Atención (Escala)	Nº. Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	4	21 %
A veces	11	58 %
Nunca	4	21%
TOTAL	19	100 %

Fuente: Encuesta realizada a padres de familia de la Escuela "Diez de Noviembre" del cantón ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Estudiando esta pregunta los Padres opinan que los docentes a veces orientan a la realización de tareas en el ambiente escolar. A lo que estimo que los docentes deben emprender ese liderazgo conductual en sus estudiantes de manera que la enseñanza y aprendizaje sea activa, constructiva de nuevos conocimientos.

Pregunta 3

Los docentes inician la clase con frases de motivación en valores y virtudes, considerando la realidad del entorno m Familiar y Comunitario.

Cuadro 3

Atención (Escala)	Nº. Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	2	11 %
A veces	6	31 %
Nunca	11	58 %
TOTAL	19	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los padres de familia de la Escuela "Diez de noviembre del cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Analizando esta pregunta, los padres de familia señalan que los docentes nunca inician las clases con frases de motivación.

Pregunta 4

Los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.

Cuadro 4

Atención (Escala)	Nº. Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	4	21 %
A veces	11	58 %
Nunca	4	21%
TOTAL	19	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los padres de familia de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Analizando este título, los padres de familia opinan que los docentes a veces se apoyan de métodos de enseñanza e innovada la clase hora, de donde estima que para el inicio de la clase.

Pregunta 5

En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.

Cuadro 5

Atención (Escala)	Nº. Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	8	42 %
A veces	10	53 %
Nunca	1	%
TOTAL	19	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los padres de familia de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Interpretando este título, los padres revelan que los docentes a veces dan oportunidades a sus hijos a que expresen su opinión; a lo que critico como docente y según la escuela activa, enfoca que el eje principal de este proceso es el estudiante, por lo tanto se le debe permitir actuar.

Pregunta 6

El profesor es quien decide que se hace en la clase

Cuadro 6

Atención (Escala)	Nº. Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	9	47 %
A veces	7	37 %
Nunca	3	16%
TOTAL	19	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los padres de familia de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Profundizándonos en esta pregunta, los padres aseguran que siempre el profesor es quien decide que se va a hacer en la hora de clase, desconoce la escuela activa a lo que estima como investigador.

Pregunta 7

Se realizan trabajos en grupos con instrucciones claras y participación del docente.

Cuadro 7

Atención (Escala)	Nº. Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	4	21 %
A veces	11	58 %
Nunca	4	21%
TOTAL	19	100 %

Fuente: Encuesta realizada a padres de familia de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Considerando esta pregunta, los representantes afirman que a veces los docentes realizan trabajos en grupos de donde mi apreciación es que los representantes deberían relacionarse con la institución.

Pregunta 8

Los padres de familia se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.

Cuadro 8

Atención (Escala)	Nº. Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	4	21 %
A veces	4	21 %
Nunca	11	58%
TOTAL	19	100 %

Fuente: Encuesta realizada a padres de familia de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Indagando este título los señores padres de familia reafirman que nunca se han sentido comprometidos en la gestión y liderazgo con las autoridades del plantel; a lo que estimo que no existe una comunicación activa y empoderamiento del proceso educativo de los agentes educativos.

Pregunta 9

La ética y los valores se enseñan con el ejemplo

Cuadro 9

Atención (Escala)	Nº. Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	7	37 %
A veces	10	52 %
Nunca	2	11%
TOTAL	19	100 %

Fuente: Encuesta realizada a padres de familia de la Escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vire Fecha: Febrero del 2011

Considerando este título, los padres de familia expresan que a veces los docentes demuestran ética y valores en la enseñanza – aprendizaje de sus representados.

Pregunta 10

Observado que se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.

Cuadro 10

Atención (Escala)	Nº. Frecuencia	Porcentaje %
Siempre	4	21 %
A veces	4	21 %
Nunca	11	58%
TOTAL	19	100 %

Fuente: Encuesta realizada a padres de familia de la escuela "Diez de Noviembre" del Cantón Ventanas.

Elaborado: Nancy Arroba Vite

Explorando esta pregunta los padres de familia expresan que se ha observado en los docentes que nunca han planteado nuevas ideas en la jornada de clases esto se refleja en sus hijos; de donde mi valoración es emitir un juicio de valor que los docentes de la escuela activa deben poner en práctica los procesos e ideas innovadoras de cómo hacer de su aula del tema una clase placentera, activa, constructiva de nuevos conocimientos.

5.6.-Discusión.

- El 25% organiza tareas el director; mientras que el 75% expresan que no son los grupos de trabajos los que organizan, a lo que mi criterio valorativo es que el director no funciona como líder ya que los grupos de trabajos son los que sobre salen.
- Realizando esta pregunta observo que para medir el tamaño de la organización el recto toma en cuenta el valor y el tiempo empleado en un 75% mientras que sus miembros consideran un 25%, mi criterio operativo es que los directivos deberían incluir el número de miembros, resultados y tiempo para medir el tamaño de su organización.
- Examinando este tienen observo que los directivos en un 75% expresan que no se encuentran escritos las tareas en documentos técnicos a diferencia que el 25% dicen que sí; de donde mi criterio es que las tareas si se hagan escritos pero no las manejan o aplican.
- Considero esta pregunta manifiesta que el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones lo lleva el consejo directivo en un 75% mientras que el director lo representa un 25% a lo que juzgo como investigadora que el director no está comprometido con la institución.
- Estudiando esta pregunta, la resolución de conflictos, promover soluciones entrega sus directivos a un grupo de colaboradores en un 75% a diferencia que el 25% comentan que ellos lo asumen; mi puntuación como investigadora es que sus directivos deben comprometerse y dar soluciones a los conflictos en el menor tiempo posible para sus involucrados.
- Entendiendo esta pregunta he examinado que los directivos delegan autoridad a los grupos de decisión los mismos que nunca actúan, como se puede observar en el cuadro es decir en 75% a diferencia que el 25% opina que si lo cumplen, de donde juzgo que la administración y el liderazgo deben trabajarse en equipo con el sano propósito de llevar a la institución.

- Profundizándome en esta pregunta observo que los directivos nunca han valorado las habilidades de liderazgo institucional en un 75% a pesar de que otros afirman que dichas habilidades se adquieren de las experiencias, a lo que estimo de los líderes educativos deben expresar investigando, estudiando habilidades de liderazgo.
- Comprendiendo este ítem los directivos nunca han considerado la disminución del número de estudiantes por aula para el mejoramiento, desempeño y progreso de la institución según lo expresa el cuadro en un 75% y el 25% explican que si han considerado esto, por lo que juzgo que los directivos deberían mejorar el desempeño y progreso de la institución en Estado.
- Indagando esta pregunta los directivos nunca sostienen órganos escritos que conllevan a un trabajo integral (consejo escolar) se puede observar en un 75% su desorganización, pero afirman en un 25% que si sostienen estos órganos escritos por lo que estimo que debería a sus directivos se los sensibilice y se les capacite sobre los diferentes órganos escritos de una institución organizada
- Explorando este ítem resalta el nunca con el 75% mientras que el 25% a veces; es decir que se le ha representado que el equipo didáctico debería tratar los conflictos, seguir establecer medidas para llevar a éxito su plantel
- Analizando esta pregunta encuentro que en un 75% los departamentos didácticos no programan las asignaturas, a diferencia que el 25% argumenta que mantienen actualizada su metodología; mi criterio valorativo es que los departamentos deberían organizarse y ofrecer una información con amplia y confiable sobre su accionar.
- Estudiando este título observo que la institución no hay gestión pedagógica según el cuadro consta el 75% pero el 25% afirma que si hay gestión; a lo que mi apreciación es que los directivos se los capaciten n gestión pedagógica
- Descifrando esta pregunta, la institución educativa a través de sus directivos no han realizado la reingeniería de procesos, según se podría ver en el cuadro, resalta el 75% pero otros expresan que si lo han aplicado a su manera. Como investigadora estimo que se debería a los directivos Institucionales o gerentes, capacitadores sobre el proceso de la reingeniería

institucional para de esta manera poder enrumbarse al cambio de servicios con calidad y calidez.

De la encuesta a docentes.

- Indagando este título se puede mirar que los docentes nunca se sienten comprometidos en la toma de decisiones dadas por el director; a lo que valoro que los docentes de la institución deben comprometerse, apoyar e integrarse en la gestión y en la forma de decisión del director.

De la encuesta a estudiantes.

- Estudiando esta pregunta puedo interpretar que las autoridades se dedican más a hablar que a escuchar a sus estudiantes según se puede observar en el cuadro gráfico estadístico; a lo que critico que el docente de la Escuela nueva debe atender, escuchar, prestar mayor atención a los estudiantes ya que el autor principal de este nuevo modelo constructivista es el estudiante.

De los padres de familia.

- Explorando este título los Padres de Familia expresan que las autoridades se han dedicado siempre hablar, hablar, que prestan atención o escuchar a sus estudiantes; así apreciación es que las autoridades en n veo de estar habla que habla deben actuar con el ejemplo y dar soluciones a los problemas y necesidades que tienen sus involucrados.
- Estudiando esta pregunta los Padres opinan que los docentes a veces orientan a la realización de tareas en el ambiente escolar. A lo que estimo que los docentes deben emprender ese liderazgo conductual en sus estudiantes de manera que la enseñanza y aprendizaje sea activa, constructiva de nuevos conocimientos.
- Analizando esta pregunta, los padres de familia señalan que los docentes nunca inician las clases con frases de motivación; a lo que critico que todo inicio de clases en la jornada diaria debe existir y efectuarse la motivación, de manera que permita aflorar las experiencias concretas que traen los estudiantes.
- Analizando este título, los padres de familia opinan que los docentes a veces se apoyan de métodos de enseñanza e innovada la clase hora, de donde estima que para el inicio de la clase el docente debe apoyarse de métodos

activos que propagan cambios, innovaciones pedagógicas y didácticas para su Proceso enseñanza – aprendizaje.

- Interpretando este título, los padres revelan que los docentes a veces dan oportunidades a sus hijos a que expresen su opinión; a lo que critico como docente y según la escuela activa, enfoca que el eje principal de este proceso es el estudiante, por lo tanto se le debe permitir actuar y acoger su opinión, de modo que así construya el nuevo proceso de información formulando un nuevo conocimiento.
- Profundizando en esta pregunta, los padres aseguran que siempre el profesor es quien decide que se va a hacer en la hora de clase, desconoce la escuela activa a lo que estimo como investigador que los padres deberían pedir información sobre el proceso actual de enseñanza a fin de conjugar criterios valorativos quienes son los que verdaderamente inician, deciden, aprenden.
- Considerando esta pregunta, los representantes afirman que a veces los docentes realizan trabajos en grupos de donde mi apreciación es que los representantes deberían relacionarse con la institución con un solo propósito de verificar, conocer el proceso de enseñanza y aprendizaje, de trabajos en grupos a fin de que quede claro la participación del docente y estudiante.
- Indagando este título los señores padres de familia reafirman que nunca se han sentido comprometidos en la gestión y liderazgo con las autoridades del plantel; a lo que estimo que no existe una comunicación activa y empoderamiento del proceso educativo de los agentes educativos.
- Considerando este título, los padres de familia expresan que a veces los docentes demuestran ética y valores en la enseñanza – aprendizaje de sus representados; de donde mi criterio valorativo es que los docentes debemos practicarla y vivirla la ética y los valores de modo que se refleje en los estudiantes.
- Explorando esta pregunta los padres de familia expresan que se ha observado en los docentes que nunca han planteado nuevas ideas en la jornada de clases esto se refleja en sus hijos; de donde mi valoración es emitir un juicio de valor que los docentes de la escuela.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

CONCLUSIONES:

El director no organiza las tareas de trabajo, no son los grupos los que organizan, a lo que mi criterio valorativo es que el director no funciona como líder ya que los grupos de trabajos son los que sobre salen.

El director toma en cuenta los aspectos para medir el tamaño de la organización, el valor y el tiempo empleado a veces mientras que sus miembros consideran nunca, mi criterio de apreciación es que los directivos deberían incluir el número de miembros, resultados y tiempo para medir el tamaño de su organización.

Los directivos expresan que no se encuentran escritos las tareas en el manual de normas; de donde mi criterio crítico es que las tareas si se hallan escritas pero no las manejan o aplican.

El consejo directivo es el que lleva el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones, mientras que el director lo representa ocasionalmente, a lo que juzgo como investigadora que el director no está comprometido con la institución.

La delegación de la toma de decisiones, han resuelto los conflictos, y han promovido soluciones a los grupos de colaboradores comentan que ellos lo asumen; mi puntuación como investigadora es que sus directivos deben comprometerse y dar soluciones a los conflictos en el menor tiempo posible para sus involucrados.

Los directivos delegan autoridad a los grupos de decisión los mismos que nunca actúan, de donde juzgo que la administración y el liderazgo del centro promuevan el trabajo en equipo con el sano propósito de llevar a la institución al éxito.

Los directivos nunca han valorado las habilidades que se requiere para dirigir una institución, a lo que estimo que los líderes educativos deben investigar, estudiando habilidades de liderazgo.

Los directivos nunca han considerado la disminución del número de estudiantes por aula para el mejoramiento, desempeño y progreso de la institución, por lo que juzgo que los directivos deberían mejorar el desempeño y progreso de la institución en Estudio.

Los directivos nunca sostienen organismos que se encuentren en la institución que conlleven a un trabajo integral (consejo escolar), por lo que estimo que se los debería sensibilizar y capacitar a sus directivos sobre las diferentes técnicas (departamentos, equipo docente, etc.) de una institución organizada

Los directivos nunca han establecido las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo; a lo que juzgo que el equipo didáctico o junta de profesores deben establecer medidas para llevar al éxito el plantel.

Los departamentos didácticos si programan las acciones; mi criterio valorativo es que los departamentos deberían fortalecer, organizarse y ofrecer una información con amplia y confiable sobre su accionar.

Los directivos en la gestión pedagógica no fomentan la producción de diagnóstico y de soluciones propias, adecuadas a la diversidad y potencialidad de la comunidad; mi apreciación es que a los directivos se los capaciten en gestión pedagógica y diagnóstico y solución.

La institución educativa a través de sus directivos si han realizado el, plan estratégico, plan operativo anual. Como investigadora estimo que se debería a los directivos Institucionales o gerentes, capacitadores sobre el proceso de la reingeniería institucional para de esta manera poder enrumbarse al cambio de servicios con calidad y calidez.

Los docentes nunca se han sentido comprometidos en la toma de decisiones dadas por el director; a lo que valoro que deben comprometerse, apoyar e integrarse en la gestión y en la forma de decisión apoyándolo al director.

Las autoridades se han dedican más a hablar que a escuchar a sus estudiantes; el docente de la Escuela nueva debería atender, escuchar, prestar mayor atención a los estudiantes; el autor principal de este nuevo modelo constructivista es el estudiante.

Los Padres de Familia expresaron que las autoridades se han dedicado hablar, hablar, que prestar atención o escuchar a sus alumnos; sugiero que deben actuar con el ejemplo y dar soluciones a los problemas y necesidades que tienen sus involucrados.

Los Progenitores opinan que los docentes a veces orienten a la realización de las tareas en el ambiente escolar. Además deben emprender el liderazgo conductual a sus estudiantes de manera que la enseñanza y aprendizaje sea activa, constructiva de nuevos conocimientos.

Los padres de familia señalan que los docentes nunca inician las clases con frases de motivación; es decir todo inicio de clases en la jornada diaria debe existir y efectuarse la motivación, de manera que permita aflorar las experiencias concretas que traen los estudiantes.

Los padres de familia opinan que los docentes a veces se apoyan de métodos de enseñanza e innovada la clase hora, se obliga apoyarse de métodos activos que propagan cambios, innovaciones pedagógicas y didácticas para su Proceso enseñanza – aprendizaje.

Los padres de familia revelan que los docentes a veces dan oportunidades a sus hijos a que expresen su opinión; pero los docente de la escuela activa, enfocan que el eje principal de este proceso es el estudiante, por lo tanto se le debe permitir actuar y acoger su opinión, de modo que así construya el nuevo proceso de información formulando un nuevo conocimiento.

Los padres de familia aseguran que siempre el profesor es quien decide que se va a hacer en la hora de clase, además deben pedir información sobre el proceso actual de enseñanza a fin de conjugar criterios valorativos quienes son los que verdaderamente inician, deciden, aprenden.

Los representantes afirman que a veces los docentes realizan trabajos en grupos, la institución debe verificar, conocer el proceso de enseñanza y aprendizaje, de trabajos en grupos a fin de que quede claro la participación del docente y estudiante.

Los padres de familia expresan que a veces los docentes demuestran ética y valores en la enseñanza – aprendizaje de sus representados; los instructores deben practicar y vivir la ética y los valores de modo que se refleje en los escolares.

Los padres de familia expresan que se ha observado en los docentes que nunca han planteado nuevas ideas en la jornada de clases esto se refleja en sus hijos.

RECOMENDACIONES

Que el director organiza las tareas de trabajo, y los grupos lo apoyen, y se capaciten para que la institución lidere en el cantón y la provincia.

Que el director toma encuentra los aspectos para medir el tamaño de la organización, para esto se deberían incluir el número de miembros, resultados y tiempo para medir el tamaño de su organización.

Que los directivos conozcan y apliquen las tares que se encuentran escritos en el manual de normas; las traten de usar adecuadamente.

Que el consejo directivo mantenga el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones y estén comprometidos con la institución.

Que la delegación de la toma de decisiones, resuelvan los conflictos, y promuevan soluciones a favor de los grupo de colaboradores y estos se comprometan a dar soluciones en el menor tiempo posible para sus involucrados.

Que los directivos designe autoridad a los grupos de decisión los mismos que actúen, como administradores y el líderes del centro, además promuevan el trabajo en equipo con el sano propósito de llevar al éxito la institución.

Que los dirigentes valoren las habilidades de dirigir una institución o organización, estudiando habilidades de liderazgo.

Que los directivos consideren, promocionen y aumenten el número de estudiantes por aula para el mejoramiento, desempeño y progreso de la institución.

Que los directivos de la institución conlleven el consorcio a un trabajo integral (consejo escolar), se los sensibilice y capacite a sus dirigentes sobre las diferentes técnicas (departamentos, equipo docente, etc.) de organización institucional.

Que los dirigentes educativos establezcan acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo; además implanten medidas para llevar al éxito al plantel.

Que los departamentos didácticos programen las acciones para fortalecer, organizar y ofrecer una información amplia y confiable sobre su accionar.

Que los directivos en la gestión pedagógica fomenten la producción de diagnóstico y de soluciones propias.

Que la institución educativa a través de sus directivos realicen el, plan estratégico, plan operativo anual el proceso de la reingeniería institucional para de esta manera poder enrumbar al cambio de servicios con calidad y calidez

Que los docentes se sientan comprometidos en la toma de decisiones dadas por el director; implique, apoyen, se integren en la gestión y en la toma de decisión del director.

Que las autoridades brinden más tiempo a dialogar, que a dar cuenta a sus alumnos; el docente de la Escuela nueva debería atender, escuchar, prestar mayor atención a los alumnos; ya que es el autor principal de este nuevo modelo constructivista.

Que los Padres de Familia se integren a trabajar con las autoridades y presten atención y escuchen a sus hijos; actúen con el ejemplo y den soluciones a los problemas y necesidades que tienen sus involucrados

Que los Progenitores opinen, orienten a la realización de las tareas brindando un ambiente familiar. Emprendiendo así el liderazgo conductual a sus hijos -alumnos de manera que la enseñanza y aprendizaje sea activa, constructiva de nuevos conocimientos.

Que los padres de familia se integren, soliciten a los docentes que las clases inicien con frases de motivación; donde se permita brotar nuevas ideas experiencias concretas.

Que los progenitores califiquen a los docentes el desempeño, la utilización de métodos de enseñanza-aprendizaje activo, innovaciones pedagógicas y didácticas.

Que los padres de familia interactúen con los docentes, para que sus hijos puedan expresar su opinión; donde la escuela activa, enfoque, a actuar y acoger la resolución, y así construyan el nuevo proceso de información.

Que los padres de familia comprueben que el profesor no es quien decide que se va a hacer en la hora de clase, ya que deben pedir sugerencias sobre el actual proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de enlazar criterios valorativos, de quienes son los que verdaderamente los que inician, deciden aprenden.

Que los representantes realicen trabajos en grupos, para que conozcan el proceso de enseñanza -aprendizaje, con la finalidad de que quede clara la participación.

Que los padres de familia se comprometan en la gestión y liderazgo con las autoridades del plantel; e impartan una comunicación activa.

Que los padres de familia demuestren ética, valores a sus hijos en la enseñanza – aprendizaje de su vida diaria; y que los profesores practique y vivan la ética y valores de modo que se refleje en la institución.

Que los padres de familia planteen nuevas ideas en la jornada de clases para sus hijos emitiendo un juicio de valor donde los docentes pongan en práctica las sugerencias e ideas innovadoras de cómo que el aula sea un ambiente placentero.

7.- PROPUESTA DE MEJORA.

1.- Título: ESTRATEGIAS HACIA EL MEJORAMIENTO DE LA GESTION, LIDERAZGO Y VALORES PARA LA ESCUELA “DIEZ DE NOVIEMBRE”.

2.-Justificacion.

Terminada la investigación pretendo poner en ejecución esta propuesta, porque creo que se irá superando el problema encontrado en La falta de Gestión, Liderazgo y Valores que influyeron en el rendimiento Académico de los niños y niñas del Séptimo año de educación básica, con la aplicación de las estrategias mejorara la gestión, liderazgo y valores en la institución educativa. Al mismo tiempo estará en condiciones de incorporarse de manera práctica atreves de los talleres dirigidos a los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia sobre Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración Educativa. Además es mi deber concienzar a los actores educativos de la importancia de impartir este seminario en la institución y que estos les servirán durante toda su vida y así llevaran de generación en generación.

También considero que si es posible aplicarla porque con mi fundamento y capacidad buscare apoyo de las instituciones para la realización de los talleres, tan solo con la finalidad de desarrollar una investigación que demuestre la comprobación de la hipótesis

3.-Objetivos

General

- Reducir los errores cometidos en la responsabilidad de la Gestión, Liderazgo y Valores que influyeron en el rendimiento Académico de los niños y niñas del Séptimo año de educación básica.

Específicos

- Aplicar las estrategias para disminuir los errores en la institución educativa capacitando y sensibilizando a los actores educativos.
- Concientizar a los directivos, docentes, padres de familia sobre la importancia de la gestión, liderazgo y valores a través de talleres de formación..

- Desarrollar en los niños y niñas habilidades con las que puedan resolver los problemas desde el aula, y de la sociedad en conjunto.
- Integrar a los padres de familia con la escuela con la finalidad de recuperar la corresponsabilidad en la administración de la institución.

4.-Localizacion y Cobertura Espacial.

Esta propuesta se llevara a efecto de la siguiente manera:

Campo: gestión, liderazgo y valores

Cobertura: 64 participantes.

Espacio: Escuela fiscal mixta “10 de noviembre del cantón ventanas provincia de los Ríos

Tiempo: Año lectivo: 2010-2011

5.-Poblacion Objetivo.

Esta propuesta se aplicara a directivos, docentes, estudiantes, padres de familia (64 actores educativos) de la Escuela fiscal “Diez de noviembre” del cantón ventanas provincia de los Ríos a partir del mes de enero a febrero del presente año, a fin de mejorar la calidad de gestión, liderazgo y valores de la institución educativa.

6.-Sostenibilidad.

Humano

- Directora de tesis Mgs. María Guajala Michay
- Investigadora. Lic. Nancy Arroba Vite
- Personal directivo ,docentes, Padres de Familia, Estudiantes

Tecnológicos.

- Computador
- Cámara fotográfica
- Grabadora
- Flash Drive Hp
- Fotocopiadora

- Teléfono

Materiales.

- Resma de papel boom
- Útiles de escritorio
- Material bibliográfico
- Libreta
- Lápices
- Bolígrafos
- Marcadores

Físicos

- ❖ Formato de encuesta
- ❖ Folletos
- ❖ Código
- ❖ Diapositivas

Económicos.

N.	DESCRIPCION	TOTAL
1	MATERIALES	500
2	EQUIPOS	3000
3	ASESORIA TECNICA	1200
4	TRANSPORTE	300
5	IMPREVISTO	500
6	IMPRESIONES	80
	TOTAL	5400

Organizacionales.

- Reunión con padres de familia, directivos y docentes.
- Contacto con la comunidad.
- Gestión para obtener recursos
- Campaña de promoción de la propuesta.
- Capacitación a los directivos, docentes, padres de familia, estudiantes.

7.-Presupuesto.

La propuesta será ejecutada con recursos gestionados del Gobierno local del Cantón Ventanas, ONG, plan internacional y la institución.

8.-Cronograma de Actividades

Cronograma		20 Horas por Semana					
ETAPAS	MES	FEBRERO				MARZO	
	SEMANA	1º	2º	3º	4º	1º	2º
1. Elaboración y aprobación de la propuesta.			X				
2. Análisis, observaciones y correcciones de la propuesta.				X			
3. Difusión y promoción de la propuesta					X		
4. Reunión con directivos, docentes, padres de familia y comunidad.				X		x	
5. Ejecución de la propuesta				X			x
6. Evaluación de propuesta							x
7. Elaboración del informe final							x
8. Envío a la UPTL							x

Cronograma de Aplicación del Taller.**TALLER: ESTRATEGIAS HACIA EL MAJORAMIENTO DE LA GESTION,
LIDERAZGO Y VALORES PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

OBJETIVO: Reducir los errores cometidos en la responsabilidad de la Gestión, Liderazgo y Valores que influyeron en el rendimiento Académico de los niños y niñas del Séptimo año de educación básica.

PARTICIPANTES: directivos, docentes

RESPONSABLE: Nancy Arroba

HORARIO: 09h00 – 12h00

Fecha.:21 AL 25 de Marzo del 2011

Lugar. Escuela 10 de noviembre.

ORDEN	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MATERIALES	METODOLOGÍA	TIEMPO	LUGAR
1	Saludo y Bienvenida	Nancy Arroba			10 minutos	Sala de reunione s
2	Dinámica "Carteles Didácticos Colectivos: actividades para nuestros niños y niñas"	Máster Vilma Lara			5 minutos	Sala de reunione s
3	Exposición Teórica o conceptual	Máster Mali Hurtado	Infocus Pantalla de Proyección computador	conferencia	50 minutos	Sala de reunione s
4	Receso	Nancy Arroba			20 minutos	Sala de reunione s
5	Trabajo Grupal	Máster Vilma Lara	Periódicos Pliegos de papel Marcadores Fotocopias	Discusión	30 minutos	Sala de reunione s
6	Exposición o plenaria(7 por cada5minutosGrupo	Máster Vilma Lara		Exposición	40minut os	Sala de reunione s
7	Conclusiones Del taller	Máster Vilma Lara			5 minutos	Sala de reunione s
8	Cierre del taller	Nancy Arroba			15 minutos	Sala de reunion es

8.-BIBLIOGRAFIA.

- Algunos grandes pedagogos, Hombres y Mujeres Célebres; Tomo XVIII
- Álvarez Gálvez Luz (2010). Toma de Decisiones, Editorial UTPL.
- Andrade, J. (2005). Investigación Educativa. Riobamba: Editorial Pedagógica Freire.
- Aranda Aranda Alcides, (2007), Planificación Estratégica Educativa. Orientación Metodológica. Quito-Ecuador.
- Chiavenato Idalberto (1993).Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. México: McGrawHill
- Correa Jaramillo Carlos (2009) Liderazgo, Valores y Educación, Editorial UTPL.
- Díaz Barriga F. (2002). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una Interpretación Constructivista. México: McGrawHill.
- Guillén Parra Guillermo (2006). Ética en las organizaciones construyendo confianza. Pearson Educación. S.A.
- Izquierdo Arellano Enrique, Planificación Curricular y Dirección de Aprendizaje, sexta edición, Loja –Ecuador.
- Quintero Márquez L. (2003), Un Enfoque gestáltico.
- Quintero Márquez, L. (2003). Un Enfoque Gestáltico en la Orientación Educativa. México DF: Trillas.
- Ruíz Arturo Almeida (2009). Gestión de Talento Humano.
- Viviana Kleimann. ¿Cómo lograr la disciplina en el aula? Enseñanza Básica. Buenos Aires Argentina

PAGINAS WEB

- www.Csribd.com.doc.
- www.educacion.gov.ec
- www.educared.pe>docentes
- www.losrecursoshumanos.com
- www.oiu-iohe.org
- www.quadernsdigitals.net/datos-web
- www.schoolted.nova.edu
- www.solomanuales.org
- [http://www.administracion de empresas_ valores institucionales](http://www.administracion_de_empresas_valores_institucionales)
- <http://www.centrodesicologiavirtual.com/soep/cuestionario.htm> (Consultado el 14-03-10).
- [http://www.gestionescolar.cl/user files/p0001/imagen/\(Gestión de la calidad\)](http://www.gestionescolar.cl/user_files/p0001/imagen/(Gestion_de_la_calidad))
- [http://www.liderazgoeducativo y reestructuración escolar\(Valores y habilidades del lider\)](http://www.liderazgoeducativo_y_reestructuracion_escolar_valores_y_habilidades_del_lider)

9. - APÉNDICES

Glosario en términos generales

Aprendizaje: Acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa. Adquisición por la práctica de una conducta. (Diccionario Grupo Océano).

Causa: Consideración como fundamento u origen de algo.

Calidad: Conjunto de propiedades inherentes a un objeto que confiere capacidad para satisfacer necesidades.

Comunicación: Es un proceso de intercambio verbal, escrito y visual para transmitir y conocer criterios, informaciones, pensamientos y aspiraciones.(UTPL – Guía Didáctica Luz Esther Álvarez G. 2010)

Comunidad: Conjunto de personas de un pueblo o nación, grupo de personas vinculadas por características o interés.

Conducta: Manera con que el ser humano se comporta en su vida y acciones. Conjunto de acciones con que un ser vivo responde a una situación.

Currículo: Es el diseño que permite planificar las actividades académicas, este permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educando.

Tomado de revista Atalaya

Destreza: Habilidad, arte. Obrar con destreza, arte o propiedad con que se hace algo.

Diccionario Grupo Océano

Docente: Persona que enseña algo.

Educación: Instrucciones por medio de la acción docente, crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a jóvenes.

Diccionario Grupo Océano – Edición Actual.

Educativa: Es el valor que se atribuye a un proceso o a un producto educativo ese valor compromete un juicio.

Escuela: Establecimiento público donde se da o adquiere instrucciones educativas, conjunto de discípulos, seguidores o imitadores de una persona o su doctrina.

Diccionario Grupo Océano – Edición Actual.

Éxito: Aceptación buena que tiene alguien resultado Félix persona con éxito.

Diccionario Enciclopédico Lexus – Edison actual

Gerente: Es la persona que lleva la gestión administrativa de una empresa o institución.

Gerente Educativo: Es un trabajador de la educación comprometido con planificación seguimiento y evaluación de proyectos educativos institucionales

UTPL – Gestión del Talento Humano - Arturo Almeida R. 2009.

Gestión: Acción de gestionar. Hacer trámites necesarios para lograr algún asunto.

Es la forma en que se organizan las interacciones afectivas sociales ya académicas de los individuos que son actores de los complejos procesos educativos.

Gestión Educativa: La gestión se la concibe como un conjunto de acciones de movilización recursos que implica la planificación de acciones y responsabilidades.

Líder: Aquella persona que guía a otras en libertad, generando entusiasmo que motivará el rendimiento.

Liderazgo: Es la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana, al logro de una o varias metas.

Método:

El folleto de la Universidad de Bolívar describe al método como el Camino para llegar a cierto resultado, inclusive cuando ese camino no haya sido fijado de ante mano de manera deseada y reflexionada.

Metodología: Conjunto de métodos que se siguen en una investigación o en una exposición.

Motivación: Es el trasfondo psíquico, expulsar que sostiene la fuerza de la acción y señala a su dirección.

Planificación:

Según la docente Luz Esther en su guía didáctica nos comenta que la planificación es un proceso de proyección realista, hacia el futuro, con actitud de prever el recurso de acontecimientos cambiantes.

Profesorado:

En el manual de la educación del grupo Océano se describe al profesorado como el profesional competente, en primera estancia, de los procesos educativos de sus alumnos

Rendimiento Escolar: Resultados de los aprendizajes alcanzados por los estudiantes en un determinado tiempo.

Técnica Educativa: Es el medio, instrumento o herramienta a través del cual se viabiliza la aplicación de los métodos.

Virtud:

El diccionario Lexus -Edición Actual se describe a la virtud como la forma Práctica de realizar el bien.

GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATÉGICA

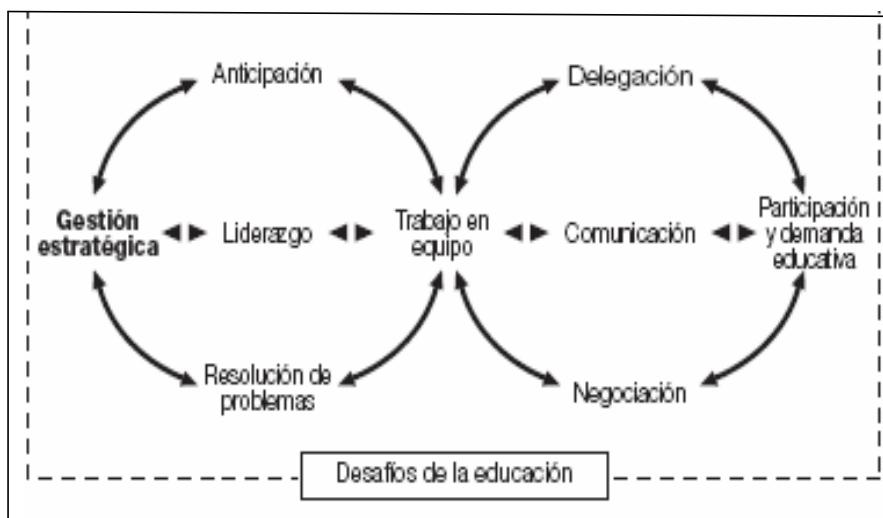
Fuente: Competencias para la profesionalización de la gestión educativa

Esquema comparativo entre los modelos de la administración escolar y de la Gestión Educativa

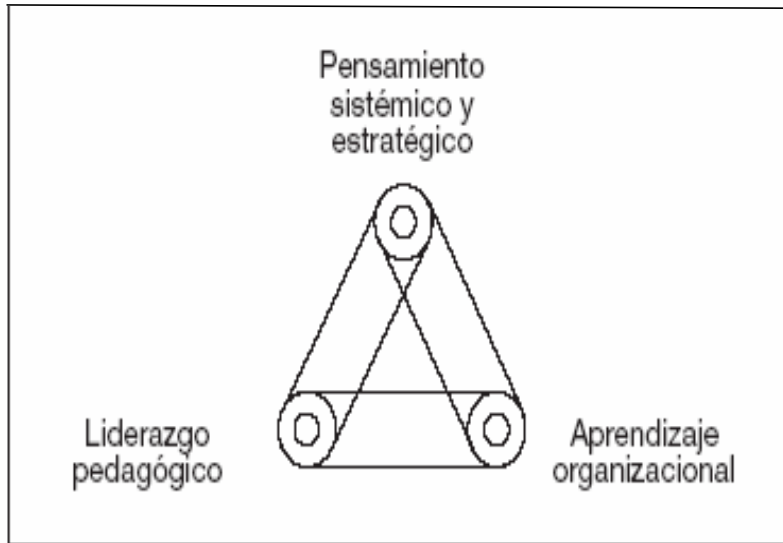
Administración Escolar	Gestión Educativa Estratégica
Baja presencia de lo pedagógico	Centralidad de lo pedagógico
Énfasis en las rutinas	Habilidades para tratar con lo complejo
Trabajos aislados y fragmentados	Trabajo en equipo
Estructuras cerradas a la innovación	Apertura al aprendizaje y a la innovación

Autoridad impersonal y fiscalizadora	Asesoramiento y orientación profesionalizan tés
Estructuras desacopladas	Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro
Observaciones simplificadas y esquemáticas	Intervenciones sistémicas y estratégicas

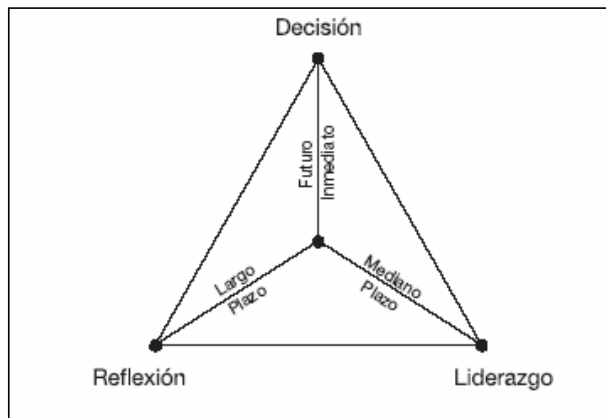
Proceso sistemático continuo e innovación permanente



Componentes Inseparables Y Fundamentales: Pensamiento Sistémico Y Estratégico, Liderazgo Pedagógico Y Aprendizaje Organizacional.

Esquema.

Acciones de los gestores en la búsqueda de pilotear el proyecto de su gestión.

Esquema

Liderazgo Educativo y Reestructuración Escolar

Dimensiones de Liderazgo y de gestión

1. Construir una visión de la escuela. A falta de una visión de la escuela, que aglutine los esfuerzos de cambio, no habrá una línea común de mejora. El liderazgo, en esta dimensión, identifica para los demás lo que es importante (a nivel conceptual y operativo), aportando un sentido y propósito a la realidad organizativa, articulando los distintos puntos de vista. Es tarea del líder proveer dirección y guía para poner en práctica dicha visión, clarificando los procedimientos individuales para llevarla a cabo.
2. Establecer las metas. Uno de los focos centrales del liderazgo debe ser establecer las metas y propósitos centrales de la escuela
3. Proveer estímulos intelectuales. Los líderes contribuyen a que el personal reexamine algunos de los supuestos de su práctica habitual, proveen nuevas ideas, incentivos y experiencias de desarrollo profesional.
4. Ofrecer apoyos individualizados. Incluye la adquisición de recursos (tiempo, materiales, asesores) para el desarrollo no sólo de los miembros del personal de la escuela, sino también organizativo o institucional. El profesorado precisa sentir que la dirección les apoya, está detrás de ellos cuando surgen problemas y reduce la incertidumbre.
5. Proporcionar modelos de las mejoras prácticas, de acuerdo con los valores importantes de la organización. Proponer prácticas, como modelos ejemplares, a seguir por el personal
6. Inducir altas expectativas de realización (resultados). Transmitir al personal altas expectativas de excelencia, consecución, calidad; de desarrollo profesional, exigir "profesionalismo" y comprometer a la escuela en el centro del cambio..
7. Construir una cultura escolar productiva. Contribuir a que el centro se configure como una cultura que promueve el aprendizaje continuo, como "comunidad profesional" donde, "desprivatizada" la práctica en el aula, se comparta el trabajo y experiencias con los colegas.

Dimensiones de Gestión

1. Preocuparse por el personal. Proveer los recursos necesarios (tiempo, Personal, Fondos, Materiales y Facilidades) para Desarrollar a gusto el trabajo.
2. Apoyo instructivo.
3. Monitorizar las actividades de la escuela.
4. Construir relaciones con la comunidad. Además de organizar actividades que faciliten la participación de familias y comunidad, es preciso tender a que la escuela se configure y opere como parte de una comunidad más integral. Valores institucionales de la administración

La administración, de carácter eminentemente social, se rige por serie de valores que le proporcionan no sólo una validez moral ante la población, sino también información ética que debe orientar la conducta del administrador en la sociedad. Los valores institucionales de la administración son:

Sociales: Estos son los más importantes, ya que contribuyen al bienestar de la sociedad a través de:

El mejoramiento de la calidad y precio del producto y/o servicio para satisfacer adecuadamente las necesidades reales del ser humano.

El mejoramiento de la situación socio - económica de la población.

El cumplimiento de obligaciones fiscales que permiten sostener a los gobiernos locales y federales.

Evitar la competencia desleal.

La promoción del desarrollo a través de la creación de fuentes de trabajo.

Incrementar y preservar las riquezas naturales y culturales de la sociedad.

Organizacionales: Aquellos que tienden a mejorar la organización de los recursos con que cuenta el grupo social, y que tienden a:

Impulsar la innovación, investigación y desarrollo tecnológicos.

Optimizar la coordinación de recursos.

Maximizar la eficiencia en métodos, sistemas y procedimientos.

Conciliar intereses entre los diferentes miembros del grupo social.

Económicos: Son los que se orientan a la obtención de beneficios económicos y que puede ser:

Generando riqueza

Maximizando la obtención de utilidades.

Manejando adecuadamente los recursos financieros.

Propiciando el desarrollo económico del grupo social.

Promoviendo la inversión.

P E I

Plan Estratégico Institucional

1- DATOS INFORMATIVOS

1.1 NOMBRE DE LA INSTITUCION : Escuela Fiscal Mixta “ Diez de Noviembre”

1.2 Ubicación Geográfica : Ventanas – Los Ríos

1.3 Tipo : Completa

1.4 Jornada : Matutina

1.5 Régimen : Costa

1.6 Tiempo de aplicación del plan estratégico : 3 años

1.7 Nombre del director (a): Germania Vite

1.8 Fecha Inicial : Abril del 2010 – Abril 2013

1.9 Responsables: Director(a), Consejo Técnico, Personal Docente

1.10 Supervisor : Dr. GUIDO GONZALEZ

1.11 ZONA : Urbana

Presentación

Justificación del Plan Estratégico.

Ante la constante evolución de la sociedad, la ciencia y la tecnología, estamos involucrados en un cambio de actitud y practica de valores de docentes, dicentes, autoridades y miembros de la comunidad;: para dar solución a los problemas de la escuela y la comunidad que han venido impidiendo el progreso institucional, en tal virtud, hay que sentar bases que conduzcan en este sentido. La capacitación constante, la reflexión, la responsabilidad, la ética y la moral de verdaderos profesionales formadores de la niñez ventanéense.

Introducción

Antecedentes

En base a la propuesta de planificación estratégica, con la finalidad de evaluar la situación actual de nuestra institución y estar preparados para solucionar problemas a lo largo plazo, estamos en la obligación de presentar programas a desarrollarse y dar solución a los aspectos de carácter interno y externo, los cuales serán tratados mediante la elaboración y aplicación de proyectos.

Trayectoria Institucional

Esta Escuela fue creada en el 14 de enero de 1955, transcurrió el tiempo el 6 de agosto de 1976 se convierte en una Escuela Fisco – municipal, el Presidente del Consejo Sr. Marino Vite Leal y la Sra. Alba Bermeo Comisionados de Educación entregaron la escritura del local al Ministerio de Educación en la persona del Sr. Ángel Villamarin Director Provincial de Educación de Los Ríos; en la Presidencia del Ab. Jaime Roldos Aguilera mediante el Decreto Ejecutivo de Julio de 1980 se fiscalizo a todos los profesores logrando definitivamente la fiscalización de la Escuela “Diez de Noviembre”.

Actualmente se halla situada en el área urbana entre las calles Diez de Noviembre y 10 de Agosto; cuenta con 560 estudiantes, 18 docentes y directivos, 5 contratados, 9 fiscales con nombramiento y 4 contratados por la Unidad ejecutora, 1 auxiliar de servicios con nombramiento.

Desde el 5 de enero del 2009 el plantel es dirigido por la Lcda. Germania Vite de Arana en calidad de Directora encargada quien trata de hacer lo mejor posible por brindar una enseñanza – aprendizaje de calidad y calidez.

Finalidades

Nos lleva a la investigación para:

- a. Encontrar soluciones a los problemas vivenciales del plantel.
- b. Mejorar la calidad de la educación en bien de las futuras generaciones.

Configuración institucional.

1. Director (a)

1. Responsable académico

26 Profesores

17 Paralelos

459 Alumnos matriculados

1 Laboratorio de computación

1 auxiliar de servicio

Baterías higiénicas

Diagnóstico Situacional

Técnica F.O.D.A.

FORTALEZA	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura Propia • Abundante numero alumnos • Suficiente espacio físico • Laboratorio de computación • Docentes predispuestos a mejorar su formación y cambio • Padres de familia asisten a reuniones • Autoridades predispuestas a la 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración de organismo gubernamentales y no gubernamentales: Me - MPS -MIES – ONG (S) – AME • Colaboración de comunidad • Colaboración de ministerio de salud (Brigadas medicas) • Seminario taller a docentes de la institución de parte de la ONG • Apoyo económico por matriculas de

administración y autogestión	parte del ME <ul style="list-style-type: none"> • Oferta de becas a los adolescentes y estudiantes
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Escases de material didáctico • Falta de profesor de laboratorio de computación • Escaso e inadecuado mobiliario • Poca prácticas de normas de aseo y disciplina. • Falta cartelera para el informativo y periódico mural. • Impuntualidad e inasistencia del alumnado • Poca integración de padres de familia y moradores de la comunidad • Deficiente comunicación • Escases de aulas pedagógicas • Egoísmo • Desconocimientos de nuevas técnicas de aprendizaje activo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desorganización familiar • Desnutrición y paracitos infantil • Presencia delincuencial • Escapes de fuentes de trabajos • Influencia negativa de la TV. • Falta de orientación y control de los padres a hijos • Deserción de alumnos por fugas contaminante (Canal) • Migración de padres de familia

MATRIZ DE ANALISIS SITUACIONAL

(Priorización de Problemas)

Factores de Análisis Externos	Oportunidades			Amenazas		
	A	M	B	a	m	B

<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colaboración de organismos gubernamentales y no gubernamentales : ME-MSP-MIES-ONG (S) –AME • Colaboración de la comunidad • Colaboración del Ministerio de Salud (Brigadas Medicas) • Seminario taller a docentes de la Institución de parte de la ONG(S) • Apoyo económico por matricula de parte del ME • Ofertas de becas a los docentes y estudiantes <p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desorganización familiar • Desnutrición y parásitos infantil • Presencia delincuencia • Escasez de fuentes de trabajo • Influencia negativa de la TV • Falta de orientación y control de padres a hijos • Deserción de alumnos de lugar contaminante (canal) • Migración de padres de familia 	X	X	X	X	X	X
RESUMEN	3	1	2	3	3	1
Factores de Análisis Interno	Fortalezas			Debilidades		
	A	M	B	a	m	B
FORTALEZAS						
<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura Propia 	X					

<ul style="list-style-type: none"> • Abundante números de alumnos • Suficiente espacio físico 		X				
		X				
<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de computación • Docentes predispuestos a mejorar su formación y cambio 	X		X			
<ul style="list-style-type: none"> • Padres de familia asisten a reuniones • Autoridades predispuestos a la administración y autogestión 	X	X				
DEBILIDADES						
<ul style="list-style-type: none"> • Poca integración de padres de familia y moradores de la comunidad 	X					
<ul style="list-style-type: none"> • Escasez de material didáctico 	X					
<ul style="list-style-type: none"> • Impuntualidad e inasistencia del alumnado 			X			
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de profesor de laboratorio de computación 	X					
<ul style="list-style-type: none"> • Escaso e inadecuado mobiliario 	X					
<ul style="list-style-type: none"> • Poca practicas de normas de aseo y disciplina 	X					
<ul style="list-style-type: none"> • Falta cartelera para el informativo periódico mural 	X	X				
<ul style="list-style-type: none"> • Deficiencia comunicación 	X					
	X					
<ul style="list-style-type: none"> • Faltas de aulas pedagógicas • Egoísmo 		X				
<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de nuevas técnicas de aprendizaje activo. 	X					
	X					
RESUMEN	11	6	1	0	0	0

Mapa de Necesidades y Alternativas de Solución

PROBLEMA	CAUSA (medios)	EFFECTOS (fines)	ALTERNATIVAS DE SOLUCION

<ul style="list-style-type: none"> ▪ DESCONOCIMIENTO DE NUEVAS TECNICAS ➤ DEFICIENTE COMUNICACIÓN ▪ PRESENCIA DELINCUENCIAL ▪ CONTAMINACION AMBIENTAL 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Desinterés de los docentes por actualización ✚ Superación institucional poca eficiencia ➤ Autoritarismo del personal administrativo ➤ Dueño del grupo, mandón ▪ Poca oportunidad de ofertas de trabajo a jóvenes ▪ Libertad excesiva por parte de los padres de familia ▪ Falta de concientización sobre un ambiente natural sonó. ▪ Incumplimiento de las leyes ▪ Comunidad desorganizada en el desposte de animales 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Bajo rendimiento ✚ Practica escolar ➤ Perdidas de oportunidades de intercambios, criterios, dependencia positivas en bien de la institución. ➤ Humillación, dejar en ridículo ▪ Jóvenes aprendidos; maltrato físico y psicológico y muerte, ▪ Irresponsabilidad de jóvenes sin propósitos ▪ Enfermedades ▪ Ambiente con olores putrefactos 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Capacitación en nuevas técnicas aprendizaje activo ✚ Implementación de una superación institucional efectiva y activa ➤ Capacitación al personal administrativo, sobre liderazgo ➤ Capacitar sobre, modelos de liderazgo. ▪ Coordinar con autoridad de seguridad: jefa política, policía nacional, bomberos, organización ▪ Capacitación sobre temor a la no violencia
---	---	---	---

Matriz de Estrategias de Cambio

PERFIL DE OPORTUNIDADES Y AMENAZAS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
PERFIL DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de organismos gubernamentales y no gubernamentales: ME-MSP-ONG-AME • Colaboración de la comunidad • Colaboración de el ministerio de salud (brigadas medicas) • Seminario taller a docentes de la institución por parte de las ONG • Apoyo económico por matriculas de parte del ME ofertas de becas a docentes y estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desorganización infantil. • Destrucción y paracito infantil. • Presencia delincuencia • Escasez de fuentes de trabajo • Influencia negativa de la TV • Falte de orientación y control de lños padres a hijos • Deserción de alumnos por lugar contaminante (camal) • Migración de padres de familia

FORTALEZAS	ESTRATEGIAS F.O	ESTRATEGIAS F.A
<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura propia • Abundante numero de alumno • Suficiente espacio físico • Laboratorios de computación • Docentes predispuestos a mejorar su formación y cambio • Autoridades predispuestas a la administración • Padres de familia asistan a reunión <p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar y negociar con las autoridades del ME para conseguir becas para los estudiantes y docentes • Dictar seminarios taller a docentes para mejorar su formación y cambio <p style="text-align: center;">ESTRETEGIAS D.O</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reunir a padre de familia para orientar y controlar a sus hijos y concientizar sobre las causas negativas que trae la migración <p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS D. A</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Escases De Material Didáctico • Impuntualidad e inasistencia del alumnado • Poca integración de padres de familia y moradores de la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar negociar con el ME • Dictar seminarios taller sobre nuevas técnicas de aprendizaje activo • Coordinar y negociar con organismos gubernamentales 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar, negociar y tomar decisiones con autoridades del M.S.P y medio ambiente para dictar conferencias, charlar sobre la contaminación

<ul style="list-style-type: none"> • Falta de profesor de laboratorio de computación • Escaso inadecuado mobiliario • Poca practicas de normas de aseo • Falta de cartelera para el informativo ya periódico mural • Deficiente comunicación • Falta de aulas pedagógicas • Egoísmo • Desconocimiento de nuevas técnicas activas de aprendizaje. 	<p>para implementar mobiliario</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinar y negociar con organismos gubernamentales para construir aulas pedagógicas 	<p>ambiental, normas de higiene a fin de evitar la deserción de estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concientizar a docentes, padre de familia atreves de charlas, conferencias para dar a conocer la impuntualidad de los alumnos a la jornada de estudio; para reestructura la organización familiar responsabilizando deberes y derechos.
--	---	--

Misión Institucional

Nuestra institución es formadora, está al servicio de una educación que desarrolle las capacidades individuales, de auto estima y el amor al trabajo atreves del proceso constructivista.

Visión.

Aspiramos a que nuestra institución cuente con el apoyo total de la comunidad, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales tanto en lo técnico, pedagógico y económico, que los estudiantes eleven su rendimiento escolar, que no hagan decisiones ni repeticiones que desarrollen su capacidad creativa y talento y sean lideres honestos.

Objetivos.**9.1 Objetivo de la Educación Básica.**

- 1.- conciencia clara y profunda del ser ecuatoriano, en el marco del reconocimiento de la diversidad cultural, étnica, geográfica y géneros del país
- 2.- Consientes de sus derechos y deberes en relación a sí mismo, a la familia, a la comunidad y la nación.
- 3.- Alto desarrollo de la inteligencia a nivel del pensamiento creativo, práctico y teórico.
- 4.- Capases de comunicarse con mensajes corporales, estéticos orales, escritos y otros con habilidades para procesar los diferentes tipos de mensajes de su entorno.
- 5.- con la capacidad de 4 aprender, con personalidad autónoma y solidaria con su entorno social y natural, con ideas positivas de sí mismo.

Con actitudes positivas frente al trabajo y a los usos del tiempo libre.

9.2 Objetivos Institucional

- Asistir a seminarios de taller para recibir asesoramiento técnico y pedagógico.
- Compartir experiencias docente
- Lograr conocimientos mediante una educación formativa, participativa e integral.
- Equipar a la escuela para producir aprendizajes significativos.

10. Meta

- Capacitación permanente al personal.
- Adecuación e implementación de infraestructura física.
- Aprovechar al máximo la infraestructura con que cuenta el plantel.
- Desarrollo la parte afectiva y cognitiva de los alumnos.
- Insisten a los organismos la realización de la obras material.

- Coordinar actividades con el comité central de padres de familia, y de la comunidad.

11. Estrategias.

Diseño elaboración, redacción, difusión, ejercicio seguimiento y evaluación de diversos proyectos a lo largo, mediano y corto plazo tales como:

- Capacitaciones y mejoramiento profesional del docente.
- Erradicación de la parasitosis en la comunidad
- Otros con génesis en la evaluación de los anteriores.
- Compromisos de acciones de directiva y docentes del plantel.
- Propiciar una reunión con la señora Directora Provincial de Educación de Los Ríos, para determinar la factibilidad de los proyectos y conseguir el apoyo correspondiente.
- Continuar con las gestiones para la aplicación de los proyectos.
- Efectuar el seguimiento correspondiente.
- Desarrollar destreza, valores y actitudes en los alumnos.

12. Políticas.

- Insertar a nuestra Institución dentro de la Reforma curricular por el Ministerio de Educación (ME)
- La libertad personal, gestión y ejecución de proyectos educativos, alternativos, un deber del docente y del poder ejecutivo.
- Mantener estrategias que permitan el desarrollo de la institución.
- Practicar el paradigma. Analítico – Crítico y el modelo pedagógico del constructivismo.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
“P.E.I.”

2009 - 2011

1. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: “Diez de Noviembre”
PROVINCIA: Los Ríos
CANTÓN: Ventanas
DIRECCIÓN: 10 de Agosto y 10 de Noviembre
DURACIÓN DEL PROYECTO: 5 AÑOS
TIPO: hispana
EISE No. No.5
SUPERVISORA: Ms. Carmen Ayala de Torres
DIRECTORA: Lcda. Germania Vite de Arana
FECHA DE PRESENTACIÓN: Septiembre del 2009.
TIEMPO DE DURACIÓN: 5 AÑOS.

BENEFICIARIOS: Estudiantes del 1ero al 7mo Año de Educación Básica.

AÑO DE E.B.	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1RO	29	27	56
2DO	43	48	91
3RO	41	52	93
4TO	37	41	78
5TO	29	63	92
6TO	31	32	63
7MO	45	42	87
TOTAL	255	304	560

Directivos y Docentes por Título Profesional

TITULO	NUMERO
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	12
BACHILLERATO TECNICO	2
PROFESORA PRIMARIA	2
PROFESOR DE SEGUNDA ENSEÑANZA	1
TECNOLOGO EDUCATIVO	1
BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	1
TOTAL	19

ADMINISTRATIVOS: 1.

NOMBRES	TÍTULOS
1. Álvarez Velastegui Francisco Leonidas	Bachillerato Técnico.

No. DE PADRES DE FAMILIA: 390

Fecha de Creación del Plantel:

AÑO	MES	DIA
1955	01	14

Código Primario: 0620**2.- Diagnóstico**

PROBLEMAS DEL AULA	SOLUCIONES	PROBLEMAS DE LA COMUNIDAD	SOLUCIONES
Comprensión Lectora	Conocer técnicas para la lectura comprensiva	Contaminación ambiental	Cuidar el medio ambiente
Razonamiento Matemático	Realizar ejercicios matemáticos	Desorganización familiar	Escuela para padres.
Fluidez Verbal	Practicar el lenguaje verbal	Inasistencia del padre de familia.	Cumplir con las obligaciones
Caligrafía	Practicar rasgos caligráficos	Liderazgo	Participación en comisión
Redacción	Interpretar textos	Agua sin tratamiento	Motivar a la potabilización del agua.
Ortografía	Utilizar el diccionario	Planificación familiar	Charlas acerca de la planificación familiar.
Indisciplina	Fomentar la disciplina	Exclusión del guardia.	Conseguir guardián para la escuela.
Incumplimiento de tareas	Practicar la responsabilidad	Feria Libre	Ubicarlos en un lugar estratégico
Atraso	Practicar la puntualidad	Alcoholismo y Drogadicción	Escuela para padres y charlas
Recursos Didácticos	Elaborar material didáctico	Comida Chatarra	Charlas sobre la alimentación
Baterías Sanitarias	Arreglar baterías sanitarias	Educación Sexual	Charlas sobre la sexualidad
Agua Entubada	Recomendar potabilización del agua	Relaciones Humanas	Charlas sobre relaciones humanas
Liderazgo	Participar activamente	Poca Colaboración del padre de familia.	Charlas sobre la solidaridad
Parasitosis	Combatir la parasitosis	Ausentismo del control policial	Solicitar presencia policial
Poca importancia al aprendizaje	Valorar la educación	Basura al pie de la escuela	Gestionar al municipio la limpieza.
Mobiliario Destruído	Arreglar mobiliario		
Exclusión del guardián	Contratar un guardián		

Desconocimientos de estrategias metodológicas	Actualización permanente del personal docente.		
Falta de Control Policial	Semaforización		
Bomba de agua	Comprar una bomba		
Techo en mal estado	Entechar		
Falta de laboratorio de cómputo	Gestionar construcción del aula de computación.		

Diagnostico

PROBLEMAS SELECCIONADOS DEL AULA	PROBLEMAS SELECCIONADOS DE LA COMUNIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión lectora • Razonamiento matemático • Indisciplina • Impuntualidad • Bomba de agua • Agua entubada • Mobiliario destruido • Recursos didácticos • Baterías sanitarias • Parasitosis • Incumplimiento de tareas 	<ul style="list-style-type: none"> • Contaminación ambiental • Desorganización familiar • Liderazgo • FERIA libre • Comida chatarra • Inasistencia del padre de familia • Ausentismo de control policial • Educación sexual
PROBLEMAS PRIORIZADOS DEL AULA	PROBLEMAS PRIORIZADOS DE LA COMUNIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión lectora • Razonamiento matemático • Indisciplina • Bomba de agua • Mobiliario destruido • Batería sanitaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Contaminación ambiental • Desorganización Familiar • Comida chatarra • Educación sexual

Del niño de primaria del primero al Séptimo año Básico.**Para consigo mismo.**

- Autonomía educativa
- Responsabilidad
- Apertura mental
- Mentalidad globalizadora
- Ideas positivas de sí mismo
- Honestidad
- Cumplimiento del deber

- Criticidad y creatividad
- Calidez afectiva y Amor
- Entusiasta
- Equilibrio mental
- Autoestima
- Confianza de sus habilidades
- Esfuerzo de superación de las dificultades
- Reconocimiento de sus errores
- Satisfacción por sus logros
- Independencia para actuar
- Resolución de pequeños problemas cotidianos
- Conocimiento y defensa de los derechos de los niños y niñas
- Emociones
- Elección o rechazo, de sensaciones
- Identificación de diferentes sensaciones
- Reconocimiento de su cuerpo.

Para con los demás

- Apertura mental
- Honestidad
- Mentalidad globalizadora
- Responsabilidad con la calidad de vida
- Tolerancia ante las diferencias de gusto u opiniones

- Participación
- Respetuoso
- Empatía
- Entusiasta
- Liderazgo
- Iniciativa
- Calidez afectiva y Amor
 - Criticidad y creatividad
 - Generosidad y solidaridad
 - Sencillez
 - Amistad y compañerismo

Al finalizar la Educación Básica

1. Tener conciencia clara y profunda de ser Ecuatoriano, en el marco de reconocimiento de la diversidad cultural étnica, geográfica y de género del país.
2. Conscientes de sus deberes y derechos en relación de sí mismos, a la familia a la comunidad y a la nación.
3. Alto desarrollo de la inteligencia, a nivel de pensamiento creativo, práctico y teórico.
4. Capaces de comunicarse con mensajes corporales, estéticos, orales y escritos, otros. Con habilidades para procesar los diferentes tipos de su entorno.
5. Con capacidad de aprender, con personalidad autónoma y solidaria con su entorno social y natural, con ideas positivas de sí mismo.
6. Con actitudes positivas frente al trabajo y al uso del tiempo libre.

Desde los Valores

Desde La Honestidad: Niños y niñas que exijan y practiquen la coherencia entre lo que piensan y hacen, francos en sus opiniones y sus intenciones.

Desde la Solidaridad: Pequeños progresivamente sensibles a la realidad de los otros; comprometidos activamente en la vida escolar, familiar yb comunitaria;

Participativos en los niveles de toma de decisión a su alcance, buscadores de la integración personal y grupal.

Desde la Libertad y Responsabilidad: Chicos/as progresivamente autónomos, capaces de expresar lo que piensan y sienten, de proponer alternativas y proyectos, de crear y construir; permanentemente curiosos para preguntar y abiertos a la experimentación crítica.

Desde el Respeto: Seres humanos que reconozcan en sí mismos y en los otros a personas con dignidad humana en igualdad de condiciones, tanto en deberes como en derechos, sin importar diferencias físicas, sociales culturales y de género. Capaces de reconocer, valorar y aceptar las diferencias, de cuidarse, de cuidar a los otros y defender a la vida en todas sus manifestaciones. Conocen los derechos propios, como los demás; lo practican y lo respetan.

Desde la Creatividad y la Criticidad: Personas abiertas al cambio, animadas a la aventura de crear, capaces de aceptar retos provenientes de la propia individualidad, del entorno escolar, familiar y social; con una fantasía activa para imaginar nuevas situaciones y soluciones.

Desde la Calidad Afectiva y el Amor: Personas transparentes en sus sentimientos y emociones, capaces de expresar con naturalidad su mundo interior, abiertas al don de la amistad, capaces de disfrutar lo hermoso de la vida les proporciona, cultivadores de una actitud positiva frente a la realidad.

Perfil Institucional: La escuela “Diez de Noviembre”, debe caracterizarse por ser:

A más de las que constan en la visión tenemos:

Que la escuela tome sus propias decisiones de acuerdo a sus características:
Culturales propias.

Que la escuela se construya en espacios de experiencias colectivas en donde los niños/as aprenden, juegan y son felices, que la escuela ayude al desarrollo local.

Perfil del Docente:

- Alto nivel de responsabilidad.
- Gran sensibilidad humana
- Equilibrio emocional.

Perfil Profesional:

- Capacidad de liderazgo
- Capacidad de Reforma Curricular
- Capacidad para manejo de grupo.
- Dominio de metodologías activas y participativas.
- Capacidad para conducir el trabajo participativo, autónomo y simultáneo.

Perfil del Padre de Familia

- Alto sentido de responsabilidad para apoyar los procesos educativos de la escuela
- Capaz de apoyar en el fortalecimiento de la comunidad educativa.
- Consciente de su función en la formación del niño/a y del adolescente.

Modelos Pedagógicos

En la escuela Fiscal Mixta “Diez de Noviembre” del Cantón Ventanas, emplean para la enseñanza, el modelo pedagógico del Análisis Crítico; donde se desatacan la teoría constructivista, crítica por procesos y conceptual, que orienten al desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.

La pedagogía constructivista que aplicaremos ayuda al niño/a a que construya su conocimiento por medio de la interacción que él tiene con el medio que lo rodea.

Como consecuencia de la evolución del pensamiento universal, especialmente en el campo educativo, y en los albores del nuevo siglo en el que, la ciencia es la construcción permanente de nuevas estructuras cognitivas, surge la imperiosa necesidad de optar por alternativas que exige el presente milenio.

Las instrucciones formadoras de niños/as no pueden permanecer indiferentes a estos retos, debiendo reorientar su quehacer educativo, basados en nuevos paradigmas que guíen a insertarnos en el mundo del desarrollo de la ciencia y la tecnología, para satisfacer las necesidades sociales.

En el campo educativo, el paradigma actúa como un ejemplo aceptado (modelo) que instruye leyes, teorías, aplicaciones e instrumentales de una realidad pedagógica y educativa, se convierte de hecho en un modelo acción. Un paradigma puede dar lugar a varios modelos, cada modelo a diferentes metodologías propias del maestro y estilo enseñanza-aprendizaje.

Nuestro paradigma basado en el constructivismo, es una de las propuestas que más eco ha tenido en la formación de los estudiantes, porque parte de los prerrequisitos, es decir de los conocimientos que tiene el niño, producto de sus experiencias y vivencias; para con la guía, el asesoramiento y la orientación del profesor, llegar a la reconstrucción de los nuevos conocimientos.

Tiene una serie de fundamentos, que dan validez a la teoría del paradigma, entre los que podemos destacar.

Fundamento Filosófico, porque es una tesis fundamental que permite enfocar el desarrollo de la sociedad como un proceso histórico cultural.

Fundamentos Sociológicos, porque la sociedad es producto histórico de la interacción social de las personas; basada en metas, valores, patrones y normas.

También debemos considerar a la globalización como un proceso que avanza, en el campo de la economía, la política, la cultura y la educación.

Fundamentos Psicológicos, a través del enfoque cognitivo, que enfatiza la existencia y prevalencia de procesos activos de auto estructuración y reconstrucción de los saberes culturales y científicos, los cuales permiten explicar la génesis del aprendizaje y su conocimiento. Para efecto se respalda en las investigaciones de Bandura, Piaget, Tolman, Ausubel, y Bruner.

Fundamento Pedagógico, determinado por el modelo constructivista, que se basa en la teoría cognitiva, que parte de los conocimientos previos del alumno, resultantes de sus vivencias y experiencias, con la guía del profesor, para alcanzar la construcción y reconstrucción de los conocimientos.

La evaluación como actividad implícita en el proceso de enseñanza-aprendizaje, será participativa y orientadora a fin de obtener alguna información que debidamente interpretada permita tomar decisiones oportunas para mejorar los procesos.

Misión

La escuela Fiscal Mixta “Diez de Noviembre”, del Cantón Ventanas, es una institución en donde los estudiantes demuestran interés por la educación, el trabajo del maestro es eficiente.

Proporcionar una educación activa, participativa, para cuyo efecto se utilizara metodológicamente activo de aprendizaje y recursos didácticos del entorno, para alcanzar el desarrollo de destrezas y la formación integral de los alumnos.

Visión

Formar niños/as con capacidad creativa, crítica, autónoma, seguros de sí mismos, con conciencia de ser Ecuatorianos y responsables, mediante la aplicación de modelos pedagógicos innovadores, que permitan aprendizajes significativos y funcionales.

Objetivos

- Tener conciencia clara y profunda del ser ecuatoriano, en el marco de reconocimiento de la diversidad cultural, étnica, geográfica que contribuyan al desarrollo social y acrecienten el nivel de pensamiento de su población.
- Ser capaz de manejar una comunicación de fluido de excelencia que refleje la responsabilidad humana en todas las aéreas de estudio.
- Comprometer al desarrollo del pensamiento para entes valorativos, con actividades positivas y capacidad de contribuir al desarrollo social, cultural y económico del país.
- Reconocer los cambios sustanciales que acontecen en el mundo para estar a la par con la Biotecnológica a través del desarrollo de estructuras intelectuales; procedimentales y actitudinales.

Estrategias

- Identificar capacidades (destrezas, competencias, habilidades) que conviene desarrollar considerando la complejidad de la vida contemporánea y la rapidez de los cambios.
- Formación integral del niño/a, esto es, el de su desarrollo genético, social, físico e intelectual para aplicar procesos de aseguren su aprendizaje.
- Revelar la utilidad de lo que se les enseña y de lo que el estudiante aprende, entendiéndose, que el proceso de enseñanza-aprendizaje no es una simple relación entre profesor y estudiante sino, además entre los propios estudiantes.

- Elaborar guías de auto- aprendizaje para la implementación del paradigma seleccionado y el rescate de los valores, que permitan desarrollar habilidades, destrezas y potencialidades en los alumnos a base del trabajo en grupo, pareja e individual.
- Desarrollo de procesos metodológicos para la aplicación del modelo pedagógico y el rescate de los valores, que posteriormente deberá aplicar en el convivir comunitario.
- Elaborar un documento que contenga toda la información necesaria para el, desarrollo del proyecto con sus respectivos procedimientos, fases de aplicación, controles y demostraciones.
- Desarrollar el proyecto educativo institucional en todos y cada uno de sus pasos para alcanzar los objetivos propuestos.
- Orientar la formación de actitudes y criterios en los estudiantes que memoricen hechos y situaciones concretas.
- Garantizar el acceso a la educación de todos los habitantes sin discriminación alguna.
- Inspirar en principios de nacionalidad, democracia, justicia social y paz.

Objetivos de la Educación Básica

La educación básica Ecuatoriana se compromete a ofrecer las condiciones más apropiadas para que los jóvenes al finalizar este nivel de educación logren el siguiente perfil:

- Conciencia clara y profunda del ser ecuatorianos, en el marco del reconocimiento de la diversidad cultural, étnica, geográfica y de género del país.
- Conscientes de sus deberes y derechos en relación a sí mismos, a la familia, a la comunidad y a la nación.
- Alto desarrollo de su inteligencia, a nivel del pensamiento creativo, práctico y teórico.
- Capaces de comunicarse con mensajes corporales, estéticos, orales, escritos y otros, con habilidades para procesar los diferentes tipos de mensajes de su entorno.
- Con capacidad de aprender, con personalidad autónoma y solidaria con su entorno social, con ideas positivas de sí mismos.

Recomendaciones Metodológicas

Considerando que la propuesta Curricular de Preescolar responde a un enfoque integral y globalizado, centrado en el niño/a y orientado al desarrollo de capacidad, habilidades, destrezas y actitudes, resulta necesario observar las siguientes recomendaciones:

1. Generar y aprovechar situaciones significativas como espacios creativos para impulsar el desarrollo de las capacidades y destrezas dentro de un enfoque lúdico.
2. Considerar las actitudes lúdicas como metodología general básica para desarrollar las capacidades del conocer, destruir y crear, que constituyen al logro del perfil del desarrollo del niño preescolar.
3. El enfoque de globalización permite al educador comprender y respetar la integridad con que el niño aprende, sin separar por aéreas sus nuevas experiencias y conocimientos. El educador podrá utilizar la estructura de ejes y bloques de experiencias solo para la planificación de organización de trabajo.
4. Las experiencias directas serán la fuente de conocimiento y descubrimiento con planeación y participación conjunta de niños, maestros y padres de familia.
5. La propuesta curricular se viabiliza en el aula mediante la elaboración de un proyecto institucional que adapte el currículo a las situaciones particulares del centro. Este proyecto constitucional debe ser compartido por los padres de familia y comunidad.
6. Debe incorporarse a la metodología de trabajo en el preescolar el aprendizaje desde los errores que posibilite al niño y al maestro un manejo flexible y positivo de las situaciones del aprendizaje.

Personas que Participaron en La Elaboración del Pei

La elaboración de este proyecto educativo institucional lo realizaron los autores educativos de esta institución, para mayor información se encontrará adjunto en anexos.

**ESCUELA FISCAL MIXTA
“DIEZ DE NOVIEMBRE”**

Código 12HIRE1-0620

**REGLAMENTO
INTERNO**

Directora:

Lic. Germania Vite Carriel

Dirección:

10 de Agosto y 10 de Noviembre

Ventanas – Los Ríos

2009 – 2010

ESCUELA FISCAL MIXTA

“DIEZ DE NOVIEMBRE”

Ventanas – Los Ríos – Ecuador

Reglamento Interno

Índice

- 1.- Carátula
- 2.- Considerando (corresponde por qué se hace el reglamento)
- 3.- Organización escolar
- 4.- Junta general de profesores y el consejo técnico
- 5.- Personal docente
- 6.- Matrícula y admisión de los alumnos
- 7.- Disciplina y asistencia
- 8.- Del abanderado y el juramento
- 9.- Evaluación
- 10.- Fiesta cívica y excursiones
- 11.- Uniforme y desfiles
- 12.- Comisiones
- 13.- Padres de familia
- 14.- Auxiliares de servicio
- 15.- Profesores contratados

Desarrollo

1. Queda a criterio considerando que lo hacen todos los maestros
2. La junta de profesores en uso de sus atributos que lo procede el artículo 79 literal (e) a elaborar el reglamento interno en base l siguiente principio:
 1. Proveer la mejor protección de los recursos humanos y económicos del plantel.
 2. Satisfacen las diferentes necesidades del plantel bajo los principios de cooperación y solidaridad.
 3. Mantener a la vanguardia de los intereses comunitarios y profesionales, estimulando el desarrollo de actividades culturales, sociales, deportivas, de defensa del medio ambiente y educación para la salud, con la participación de la escuela y la comunidad.
 4. Sujetarse a la filosofía renovadora e invocadora de educación y a todos los aspectos que contemple este reglamento.

Capítulo 1

Organización escolar

Artículo I.- La Escuela Fiscal Mixta “Diez de Noviembre” es coeducativa para su funcionamiento matutino y su crecimiento.

Artículo II.- Para su funcionamiento la escuela cuenta con: Director (a), Junta general, Consejo Técnico, Personal de Servicio, Comisiones legales y especiales.

Artículo III.- La directora es la primera autoridad del plantel y el representante oficial del establecimiento.

Sus deberes y atribuciones lo contempla el artículo 77 del Reglamento General de la Ley de Educación. Que será cumplida fielmente (ver anexo 1) sacar copia del Reglamento de las atribuciones del Director.

Artículo IV.- El director tiene la facultad para distribuir los grados, al mejor criterio como fruto de sus observaciones, evaluaciones y resultados.

Artículo V.- La directora estimulará la capacitación y mejoramiento profesional de sus colegas, procurando organizar seminarios, círculos de estudios y asistencia a talleres pedagógicos.

El maestro que asiste a un seminario, tiene la obligación de multiplicarlo a sus compañeros con carácter de obligación.

Capítulo II

Junta General de Profesores y Consejo Técnico

Artículo 6.- La junta de profesores estará integrada por personal docente de la escuela, la presidirá el director y actuará como secretario un profesor elegido democráticamente en la junta, el mismo que durará en sus funciones un año o como acuerden sus compañeros.

Se reunirá al inicio del año lectivo y al final del mismo.

Extraordinariamente puede reunirse cuando el director, lo convoque o a pedido de la mayoría de sus miembros.

Sus deberes y atribuciones están registrados en el artículo 79 del R G E (ver anexo 2) hasta el literal e.

Artículo 7.- El consejo técnico lo presidirá la directora y estará integrado por un integrante de cada ciclo, un representante de los profesores especiales, un representante de los profesores de contrato.

El secretario será el mismo de la Junta pero las actas deberán ser elaboradas en un libro para este organismo.

Ordinariamente se reunirán una sola vez por mes.

Extraordinariamente cuándo lo convoque la directora o a pedido de sus 3 o 4 miembros.

Sus reuniones no interrumpen sus labores.

Los deberes del Consejo Técnico están contemplados en el artículo 82 de R G E (ver anexo 2)

Artículo 8.- A más de esto la Junta General o el Consejo Técnico propondrán estímulos para los alumnos más destacados de cada grado, así como también, para los padres de familia y organismos de apoyo que se han distinguido en colaborar con el plantel.

Los estímulos serán: Acuerdos, diplomas, pergaminos, medallas, placas.

Artículo 9.- Reconocer los méritos profesionales de los compañeros que se hayan destacado elevando el prestigio del plantel, señalando para ello una fecha adecuada por Ejemplo Semana cultural de la escuela.

Artículo 10.- Conocer la pro forma presupuestaria, inversiones hasta el 15 de enero preparada para el comité Central de padres de familia.³⁴

Capítulo III

De los profesores

Artículo 11.- (ver anexo 3) 89 RG atribuciones.

Artículo 12.- El profesor especial se someterá en las mismas disposiciones de la ley de este reglamento.

Artículo 13.- Son deberes de los profesores especiales:

- a) Coordinar su planificación con el profesor del grado para adoptar el horario.
- b) Los instrumentos que se entregue al profesor especial, estarán bajo su responsabilidad.

El incremento lo mismo se lo hará con la dirección del plantel, los grados usuarios y padres de familia.

- c) El profesor especial organizará exposición en la festividad de la escuela o cantorales.
- d) El incumplimiento del reglamento interno y el prescrito en el artículo 89 del RG de la Educación.

Será motivo de sanciones, las mismas que se contemplarán en los artículos 32 – 33 de la ley y en los artículos 119 – 120 del R G E (ver anexo 4)

- e) Por todos los medios, el maestro deberá cuidar su hogar y la escala de valores que servirá para ejemplo de los niños y de los padres de familia.

Capítulo IV

De las matrículas y admisión de los alumnos

Artículo 14.- Periodo de matrícula ordinaria será del 15 – 30 de marzo.

Extraordinaria será en el transcurso del primer trimestre previo autorización del director.

Artículo 15.- Los requisitos para el ingreso serán los siguientes:

- a) Partida de nacimiento (no actualizada)
- b) Certificado de vacuna
- c) Libreta de calificación del año anterior
- d) En el caso del primer año básico el niño debe cumplir 5 años al finalizar el mes de octubre.
- e) Es obligatorio el primer año básico razón que no se matriculará en el 2do Año al mismo que no presenta el certificado aprobado.

Artículo 16.- La matrícula es completamente gratuita pues, la falta de atención por parte del estado para cubrir las necesidades del plantel, el Comité Central de padres de familia, fijarán la colaboración voluntaria que no sea más de lo que designe el ministerio.

Artículo 17.- Las fases serán concedidas por el director del plantel hasta antes del tercer trimestre.

Capítulo V

Las disciplina y asistencia

Artículo 18.- En responsabilidad del director, profesores, padres de familia y alumnos, crear y mantener las condiciones apropiadas, para que la disciplina y asistencia faciliten el desarrollo óptimo de las actitudes educativas.

El ministerio sancionará a las autoridades o profesores que fueron encontrados culpables de intervenir directa o indirectamente en actos indisciplinados, protagonizados por los estudiantes o los mismos profesores dentro del establecimiento o fuera de él (ver artículos 32 – 33 – 34 de la ley y 265 de Reglamento General)

Artículo 19.- Las cosas especiales de comportamiento serán analizados por la Junta General de profesores y el de padres de familia a fin de adoptar medidas para superar las dificultades.

Artículo 20.- El control de la disciplina de los alumnos en el patio será responsabilidad del personal docente debiendo ser coordinado con el profesor de turno.

En el grado la disciplina es absolutamente responsabilidad del profesor.

Artículo 21.- El control de la asistencia de los alumnos lo llevará en cada grado mediante el registro especial para el caso donde se anotara el atraso, la inasistencia justificado y no justificado.

Artículo 22.- Es obligación del director llevar el control de asistencia del personal docente y alumnos, para lo cual llevará un libro que circulará por todos los grados.

Artículo 23.- Es obligación del padre de familia, justificar la inasistencia hasta 2 días ante el profesor de grado.

Pasado los dos días hará al director.

Capítulo VI

Del abanderado y juramento

Artículo 24.- La escuela considera como máximo estímulo la elección de abanderados y escoltas razón por la que se le dará cumplimiento al artículo n273 del Reglamento General y el acuerdo 21 97 en sus artículos del 1 al 8.

Artículo 25.- A más de este se elegirán abanderados de la Provincia y del Cantón con sus escoltas, a partir del 7º lugar.

Artículo 26.- La elección de los abanderados se realizará en el periodo de matrícula, debiendo comunicar a los padres de familia, la designación para prepararse a la ceremonia que imposterablemente se realizará el 26 de septiembre.

Artículo 27.- Es recomendable mantener la calificación con décimas en el promedio y la conducta cuantitativamente.

Capítulo VII

Evaluación

Artículo 28.- La evaluación será permanente, sistemática y científica, servirá para orientar, re orientar, modificar actitudes y procedimiento, proporcionar información, detectar vacíos, atender diferencias individuales de los alumnos.

La evaluación debe cumplir todos los objetivos del artículo 292 del Reglamento General.

Artículo 29.- La evaluación tendrá como finalidad el diagnosticar la situación de aprendizaje del alumno y lograr mejorar en su formación a través del estímulo y de acuerdo con el desarrollo del aprendizaje y la capacidad intelectual de cada estudiante.

Artículo 30.- Los cuestionarios de exámenes deberán ser elaborados por cada profesor de acuerdo a los contenidos en las diferentes actividades didácticas y serán entregados al director para su aprobación.

Artículo 31.- La calificación trimestral será el promedio de las evaluaciones parciales y la nota de la prueba trimestral sin que este determine la promoción o retención del alumno.

Artículo 32.- La promoción tendrá la misma escala contemplada en el artículo 299 del Reglamento General de la ley d educación.

Artículo 33.- Con un promedio de 10 puntos el alumno será promovido de acuerdo al artículo 300 de acuerdo al Reglamento de la ley de Educación.

Las actitudes de asociación de clases serán apreciadas cualitativamente y no influirán para la promoción.

Artículo 34.- Terminado la evaluación trimestral el profesor del grado presentará al director los cuadros de calificaciones por áreas, para finalizar el año lectivo, el cuadro de rendimiento general.

En orden alfabético, junto a los cuadros entregará las libretas para que sean legalizados por el señor director.

Las calificaciones deben ser cuantitativas y cualitativas procurando que no haya alteraciones.

Capítulo VIII

De las fiestas excursiones.

Artículo 35.- Las fiestas cívicas constituyen una oportunidad vital para la formación del espíritu cívico de los niños. Por lo tanto se establece la hora cívica todos los lunes y fechas cívicas del año escolar.

Para lo cual se organizará un calendario de responsabilidad. El profesor de grado preparará mínimo a tres participantes.

Artículo 36.- La escuela Diez de Noviembre celebrará la semana cultural del..... Hasta el 7 de Noviembre con programas cívicos, culturales, sociales y deportivos en los que participarán alumnos, profesores, y padres de familia.

Las comisiones elaborarán programas especiales con la reglamentación respectiva para cada actividad, las mismas que serán publicadas 15 días antes del inicio de las festividades.

Artículo 37.- Es obligación de todo el personal docente velar por el normal desenvolvimiento de todas las actividades programadas, por lo tanto con la debida anticipación deben prepararse los alumnos y padres de familia, fuera de la hora de clase.

Artículo 38.- La semana cultural terminará con la sesión solemne, a la que es obligación asistir profesores y padres de familia, para solemnizar se invitarán a autoridades y personas especiales.

Artículo 39.- Todas las actividades programadas se darán a conocer a la supervisión con la debida anticipación, para su aprobación.

Artículo 40.- El comité Central de Padres de familia está en la obligación de financiar todos los gastos que ocurran con motivo de las festividades, por lo tanto, es de vital importancia, presupuestar anticipadamente.

Artículo 41.- La excursión es una actividad por medio de la cual llevamos a los alumnos fuera del plantel, para proporcionar experiencias directas con personas, cosas, fenómenos que no pueden producirse en la escuela.

La excursión se clasifica en dos tipos: Visitas de observación y excursiones escolares.

Artículo 42.- Las visitas de observación constituirán una metodología vital de aprendizaje, por lo tanto, el profesor organizará las mismas con objetivos claros y en base a una ficha de observación.

Artículo 43.- Las excursiones se organizarán tomando en cuenta el ciclo, la condición económica, social de la comunidad, por lo tanto: El primer ciclo lo hará dentro de la comunidad cercana a la escuela.

El segundo ciclo, dentro del cantón o la provincia.

El tercer ciclo, visitará lugares importantes del Ecuador.

Artículo 44.- Para realizar una excursión, el profesor debe consultar a los padres de familia, planificar anticipadamente y asegurar la participación total de los alumnos,

luego elaborar un plan y presentar a la directora del plantel, luego a la supervisión y Dirección Provincial para su aprobación.

Artículo 45.- En la excursión participarán: el profesor dirigente, un profesor comisionado, el presidente y el tesorero, los mismos que velarán por la atención a los alumnos en igual de condiciones, informarán por escrito las novedades a la dirección del plantel y a los padres de familia.

Artículo 46.- sobre este reglamento prevalecerá la última disposición ministerial.

Capítulo IX

Del uniforme y desfile.

Artículo 47.- El uniforme diario de la escuela será:

Para hombres.....

Para mujeres.....

Con el símbolo del plantel estampado en el pecho, zapato negro de cuero y materiales nacionales por cada uno de los docentes.

Artículo 48.- El personal docente utilizará como muestra de disciplina y organización, para representar economía en la vestimenta. La junta general a través de tesorería desarrollará actividades que logren cristalizar este objetivo sin perjuicio de la economía del plantel. El uso será obligatorio.

Artículo 49.- Para las actividades físicas y deportivas es obligación del padre de familia dotar a su hijo del uniforme de educación física adecuado.

Artículo 50.- Es obligación del profesor del año básico y del profesor de Educación Física hacer cumplir estas normas por ser muestra de disciplina.

Artículo 51.- El plantel condiciona que los desfiles de los estudiantes son actos de gran significación cívica que contribuyen a solemnizar las festividades patrióticas tanto a nivel nacional, provincial y cantonal. Por lo tanto es deber del establecimiento participar con la banda musical, abanderados, personal docente y alumnos de 7º año, debidamente uniformados. Se respetarán las disposiciones de la comisión organizadora

SENADER

Capítulo X

DE LAS COMISIONES.

Artículo 52.- La escuela Fiscal Mixta Diez de Noviembre tendrá las siguientes comisiones reglamentarias y especiales.

Comisiones reglamentarias

- a) Técnico pedagógico
- b) Económica o Finanzas
- c) Socio y Cultura
- d) Deportes y recreación
- e) Salud y medio ambiente
- f) Defensora de los derechos Humanos

Comisiones especiales

- a) Comisión de banda musical
- b) Profesores de gobiernos estudiantiles

Técnico pedagógico

Artículo 53.- Lo integrará el consejo Técnico, la misma que será encargada de asesorar o de resolver consultas del personal docente, presentar inquietudes, elaborar proyectos.

Para presentar a la junta general y esta a su vez a la dirección provincial de Educación, ver artículo 82.

A más de esta la comisión podrá organizar intercambio de expresiones con otros planteles de la localidad y del país. Al inicio del año presentará un plan de trabajo a la junta general y estas a las autoridades.

Capítulo XI

De padres de familia.

Artículo 62.- Dando cumplimiento de los artículos 148 – 149 del Reglamento de Educación Vigente en el país, los padres de familia o representantes en los niveles PRE-primario designarán comités de padres de familia de las siguientes formas:

En el jardín de infantes la directora de padres de familia se integrará con los siguientes dignatarios:

Presidente – Secretario (profesor) Tesorero, 3 vocales.

En caso de ausencia del presidente lo representará un vocal.

Los comités del segundo año básico al séptimo se nombrará en la misma forma como se lo hace en el primer año básico.

Artículo 62.- El comité Central de padres de familia de educación Básica.

Los presidentes de los comités de padres de familia de los años básicos recorridos en sesión forman la directiva del Comité central de padres de familia, que se integrará de la siguiente forma:

Presidente – Vicepresidente – Secretario (profesor elegido por la junta general de profesores) Tesorero, vocales, según el primero de año básico y paralelos que tengan el plantel.

El director es miembro nato del Comité Central de padres de familia.

En el seno del Comité también se elegirá miembros de comisiones.

- a) Un delegado de comisión deportiva
- b) Un delegado de comisión de salud
- c) Un delegado de comisión de laboratorios e informática
- d) Un delegado de comisión de ornato
- e) Un delegado para la comisión de Banda Estudiantil.

Artículo 63.- Este comité tendrá como objetivo trabajar junto a los maestros para lograr las mejores condiciones que posibiliten éxito en el proceso educativo.

- a) Elaborar el presupuesto para el próximo año lectivo (penúltimo mes) cuyo valor total dividido para el número de padres de familia no debe exceder el valor estipulado por el ministerio, como contribución de padre de familia.
- b) Para elaborar el presupuesto, el Comité Central también contará con los siguientes ingresos como: el arriendo del local.
- c) Los dineros recaudados por los valores estipulados en el presupuesto serán depositados en una entidad financiera de la localidad, con las firmas del presidente, tesorero y representante de la comisión financiera.

Asamblea general de Padres de Familia

Artículo 64.- La asamblea general sesionará trimestralmente en el día y la hora señalada por el director y la presidirá el presidente.

Sus atribuciones son:

1.- Organizar el plan de trabajo y formar comisiones con padres de familia, deportivas, cultural y social, económica y de gestión.

2.- Conocer el informe del presidente Comisiones y tesorería.

Artículo 65.- Para ser miembro del Comité Central de padres de familia, debe ser presidente de un solo paralelo.

Los presidentes deben concurrir obligatoriamente a una asamblea ordinaria o extraordinaria a los que fueran convocados.

Cumplir con las comisiones a las que fueron encomendados.

Colaborar con las actividades colectivas que se organicen.

Artículo 66.- Son deberes del presidente del Comité Central de padres de familia.

1.- Dirigir las asambleas y las sesiones del comité.

2.- Presentar el orden del día para la sesión.

3.- Representar a la organización o delegar al director en actos oficiales.

4.- Concurrir al seno del Consejo Técnico para la elección de abanderados y escoltas.

5.- Abrir con el tesorero y representante de la comisión de Finanzas las cuentas en el banco o cooperativa.

Artículo 67.- Son deberes del vicepresidente reemplazar al presidente por impedimento o por ausencia.

Artículo 68.- Son deberes del secretario:

1.- Llevar el registro de asistencia de los miembros y anotar su asistencia. Con dos faltas perderá su calidad de tal y será reemplazado.

2.- Arreglar y conservar el archivo del Comité.

Del tesorero.**Artículo 69.**

- 1.- Recoger los fondos para el pago de profesores contratados, aportes de matrícula y depositar en cuentas separadas a fin de proteger los salarios de los maestros, y no malversar en inversiones que tengan que ver con la matrícula.
- 2.- Invertir los fondos previa autorización del director.
- 3.- Conservar y presentar los documentos de inversión.
- 4.- Llevar en control de la pro forma presupuestaria junto con el director y Comisión de Finanzas.
- 5.- Los trabajos y adquisiciones
- 6.- Toda inversión será notificada al presidente, director y C. de finanzas para la autorización respectiva.

Artículo 70.- Son deberes de los vocales:

- 1.- Concurrir a la sesión del director o asamblea general.
- 2.- Intervenir y colaborar con las actividades del director
- 3.- Cumplir con las comisiones
- 4.- Ser voz informativa para los comités parciales.
- 5.- Al terminar del año informará dentro de su grado de las actividades realizadas.
- 6.- Cuando haya faltado a dos sesiones sin justificación el presidente lo reemplazará con el vicepresidente o 1º vocal.

Capítulo XII**De los profesores contratados.**

Artículo 71.- El comité Central de padres de familia contratará los maestros indispensables para el mejoramiento de la calidad de la educación como: Inglés, Computación, Educación Física.

Previo a la contratación se estudiará el currículum de los aspirantes.

La contratación se realizará mediante la firma de un contrato de trabajo en el que se detallará las obligaciones que contempla la ley.

Capítulo XIII

De los Auxiliares y Servicio.

Artículo 72.- El auxiliar de servicio cumplirá con todas las disposiciones que son ley; cumpliendo a más de ellas los siguientes puntos:

1.- Ser puntual

2.- Mantener respeto. Y consideración con autoridades, personal docente y padres de familia.

3.- Realizar el aseo de las aulas, laboratorio y baño.

Disposiciones generales y especiales

1.- El manejo de los fondos en el comité de grado y el central es de estricta responsabilidad del tesorero y presidente; de no haber conformidad con el informe de tesorería no será aprobado y se nombrará una comisión para el estudio de dicho informe y la emisión del criterio de la Comisión.

2.- Es prohibido a los profesores recaudar los fondos de padres de familia y no entregarlos inmediatamente a tesorería. La recaudación de fondos de los niños sin objetivos claros constituye falta grave.

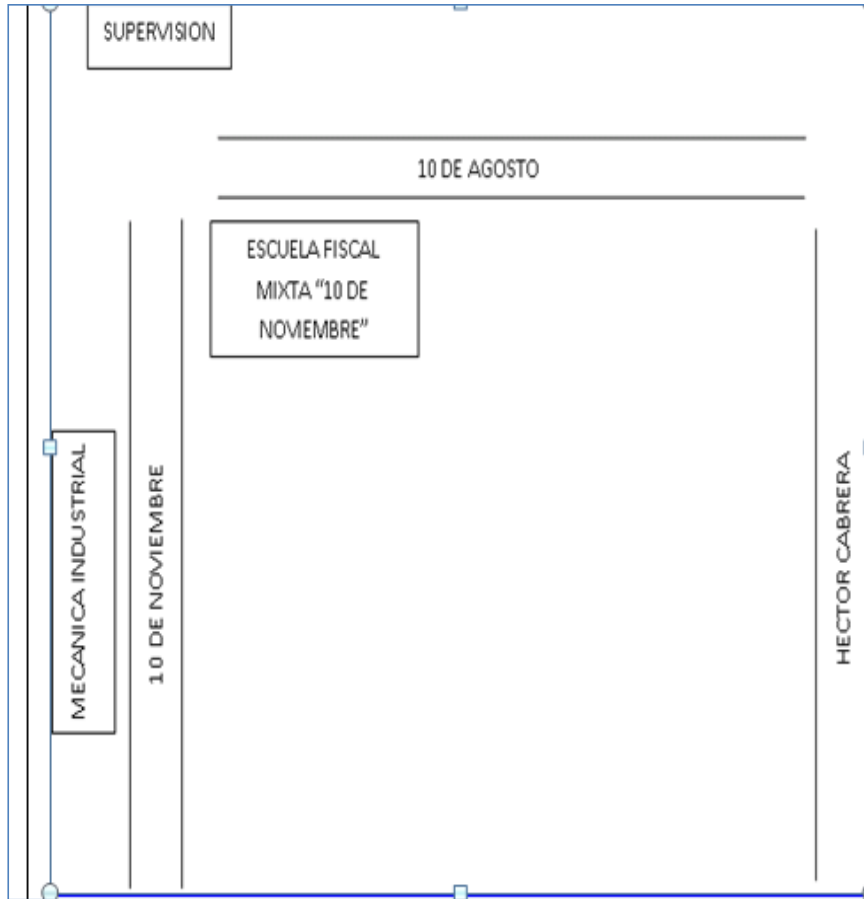
3.- Prohíbese a los niños:

- a) escribir y manchar las paredes, blancas y más anexos del plantel.
- b) Arrojar basura, de ocurrir esto tiene que hacer la limpieza.
- c) Destruir las plantas y de dar mal uso de las instalaciones del plantel.

El manejo de los fondos del Comité Central es de estricta responsabilidad del tesorero y presidente bajo vigilancia del Director y Comisión de Finanzas.

10.- ANEXOS

CROQUIS DE LA ESCUELA



SUPERV **Con formato:** Fuente: (Predeterminado) Arial, 20 pto, Negrita

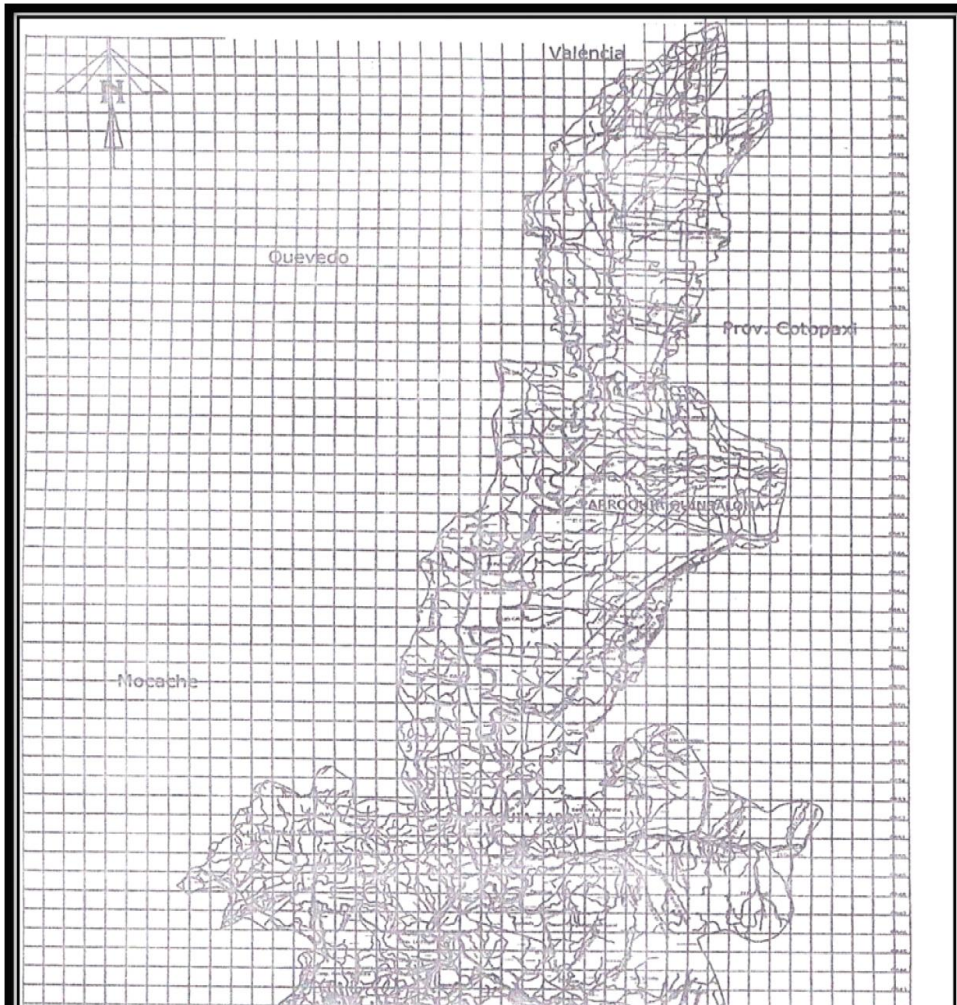
10 DI

ESCUELA FISCAL
MIXTA "10 DE
NOVIEMBRE"

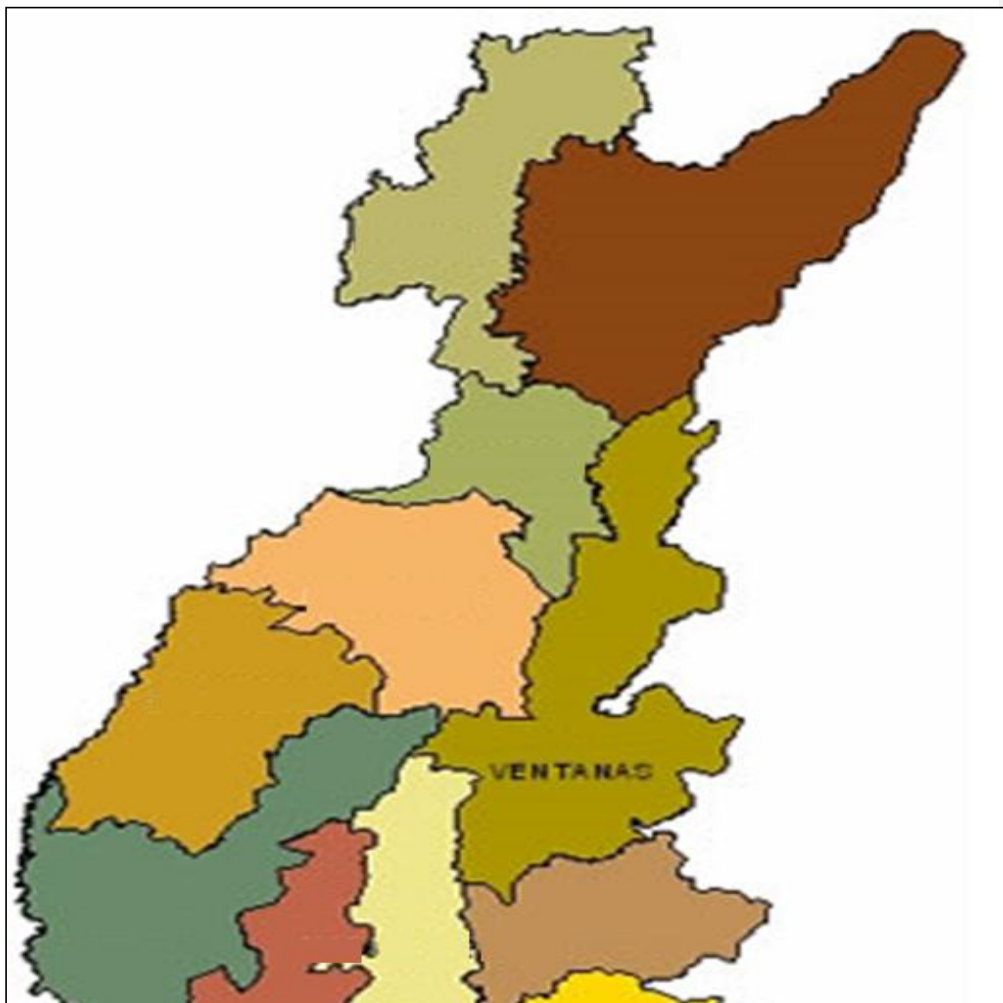
MECANICA INDUSTRIAL

10 DE NOVIEMBRE

CROQUIS DEL CANTON VENTANAS



MAPA DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS



RESOLUCIÓN N° 0270
LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE LOS RÍOS
CONSIDERANDO

- QUE:** La escuela "**DIEZ DE NOVIEMBRE**", de la parroquia y cantón Ventanas no tiene evidencia de la Resolución de Creación como plantel fiscal.
- QUE:** La ausencia de este documento ocasiona en algunas circunstancias problemas para la realización de trámites ante gobiernos locales y seccionales, organismos del Estado, empresa privada y ONGs, especialmente cuando se trata de ejecutar obras de beneficio para el plantel.
- QUE:** Se ha hecho las consultas respectivas ante la división regional de planeamiento de la educación con miras a resolver esta necesidad; y, en virtud de ello la Dirección de la Escuela ha entregado la Historia del Plantel, así como copia fotostática del formulario FR1/P en donde consta código y fecha de creación.
- QUE:** La División de Planeamiento de la Educación Provincial, estudia la documentación solicitada al plantel y por lo tanto es factible proceder a la elaboración de la correspondiente resolución sustitutiva del plantel y autorizar su funcionamiento.

EN USO DE LAS FACULTADES QUE LE CONCEDE EL LITERAL "N" DEL ARTÍCULO 59 DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE EDUCACIÓN VIGENTE:

RESUELVE

- RATIFICAR** El reconocimiento de la creación de la Escuela Fiscal Mixta "**DIEZ DE NOVIEMBRE**", parroquia y cantón Ventanas creada el 14 de abril de 1955.
- RECOMENDAR** A los docentes y directivos del plantel la custodia y protección de esta Resolución, con miras a que cumpla el rol para el cual se expide.
- COMUNÍQUESE,** En Babahoyo, a los quince días del mes de noviembre del año dos mil siete.


Msc. Héctor Castillo Vera
DIRECTOR DE EDUCACIÓN




Antonio Mazacón Contreras
JEFE DE PLANEAMIENTO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

Formatos de encuestas

ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sres. Gestores Educativos:

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del Establecimiento Educativo

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

Provincia _____

Cantón _____

Sector: Urbano () Rural ()

1. TIPO DE ESTABLECIMIENTO

- Fiscal ()
- Fisco misional ()
- Municipal ()
- Particular laico ()
- Particular Religioso ()

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

- El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general cada Trimestre ()
- Coordinadores de área ()
- Por grupos de trabajo ()
- Trabaja individualmente ()
- Otros (indique cuáles)

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

1. El número de miembros en la institución ()
2. Los resultados y tiempo empleados en la institución ()
3. El valor y tiempo empleados en la institución ()
4. Otros (especifique)

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

SI () NO ()

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

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

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

SI () NO ()

6.-Su administración y liderazgo del centro educativo promueve

Nro.	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.			

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

Nro.	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 experiencias			
e.	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.			

8.- Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, usted como director promueve;

Nro.	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 que les falta mejorar.			
b.	La disminución del número de estudiantes por aula			
c.	La mejora de los mecanismos de control			
d.	La existencia de ambientes cordiales de trabajo			

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

Nro.	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
a.	De dirección (director), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.)			
b.	De Gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)			
c.	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			
d.	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
e.	Otros ¿Cuáles?			

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

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

La pregunta 13 y 14 debe ser respondida con términos sí o no.

12.- Los departamentos didácticos de su institución, son los encargados de:

- **Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.**

(_____)

- **Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.**

(_____)

- **Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.**

(_____)

- **Mantener actualizada la metodología**

(_____)

- **Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.**

(_____)

- **Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.**

(_____)

- **Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.**

(_____)

- **Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.**

(_____)

- **Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.**

(_____)

- **Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.**

(_____)



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

Formatos de Encuestas

ENCUESTAS A DOCENTES:

La encuesta se aplicará a todos los docentes del Colegio, es decir al universo.

Sr. Profesor:

Le pedimos que **LEA ATENTAMENTE** cada una de los parámetros establecidos.

A continuación responda, **SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL**, en qué medida cada situación **HA REPRESENTADO UN PROBLEMA DURANTE SU EXPERIENCIA DOCENTE.**

Cada declaración tiene 3 posibles respuestas:

1. Siempre
2. A veces
3. Nunca

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

--

• **DATOS DE IDENTIFICACIÓN:**

Nombre del Establecimiento Educativo

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO

- **Fiscal** ()
- **Fisco misional** ()
- **Municipal** ()
- **Particular Laico** ()
- **Particular Religioso** ()

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
<ul style="list-style-type: none"> • El rol del Docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes. 			
<ul style="list-style-type: none"> • El Liderazgo en la Unidad Educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionario constante de transformar las formas habituales de la escolarización. 			
3. La Gerencia Educativa, se			

promueve en los Padres, Representantes, Comunidad en general a importancia de brindar a los estudiantes un ambiente, armónico, seguro y estimulante.			
4. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta a cabo nuevos métodos de enseñanza.			
5.-Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodología de enseñanza aprendizaje.			
6. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza			
7. Sentirme poco integrado en la Escuela y entre los compañeros.			
8.-Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del Centro Educativo.			
9. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.			
10. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

Encuestas a Estudiantes

Perfil del Encuestado: Aplicación del Cuestionario a los Estudiantes matriculados en el décimo Año de Educación Básica.

ESTUDIANTE:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones

Cada declaración tiene 3 posibles respuestas:

1. Siempre
2. A veces
3. Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del Establecimiento Educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:**MATERIA DE ESTUDIO**

- Fiscal ()
- Fisco misional ()
- Municipal ()
- Particular Laico ()
- Particular Religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
❖ El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.			
❖ Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.			
❖ Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases			
❖ En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.			
❖ Los docentes inician la clases con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.			
❖ El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.			
❖ Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.			
❖ En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.			
❖ Es el profesor quien decide que se hace en esta clase.			
❖ Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

Encuestas a Padres de Familia

Sr (a) Padres de Familia

La presente encuesta, ha sido diseñada con fines de investigación.

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

PADRES DE FAMILIA

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones

Cada declaración tiene 3 posibles respuestas:

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:**Nombre del Establecimiento Educativo.....****UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:****Provincia.....****Cantón.....****Sector: Urbano () Rural ()****TIPO DE ESTABLECIMIENTO:****MATERIA DE ESTUDIO**

- Fiscal** ()
- Fiscomisional** ()
- Municipal** ()
- Particular Laico** ()
- Particular Religioso** ()

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
❖ Las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes.			
❖ El liderazgo conductual orienta al estudiante a la participación activa en el ambiente escolar.			
❖ Ha observado que se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.			
❖ Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.			
❖ Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.			
❖ En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.			
❖ Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase.			
❖ Se realizan trabajos en grupos (equipos) con instrucciones claras y participación del docente.			
❖ Los padres de familia se sienten comprometidos con la gestión y			

liderazgo de las autoridades educativas.			
❖ La ética y los valores se enseñan			

**2.
CUE
STIO
NAR**

IO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ENTREVISTA A DIRECTIVO GERENTE EDUCATIVO

La Gestión de la Organización sustentada en valores y liderazgo.

Lcda. Germania Vite de Arana

- ❖ Licenciada ¿Qué es la comunicación para usted?. ¿En qué se diferencia de la información?
- ❖ La comunicación es un proceso que establece las personas, entre los pueblos, la diferencia radica en que la información es el conjunto de datos de muchos que se los transmite o se les comunica a alguien a través de un medio como radio, tv. etc.
- ❖ Licenciada, ¿El Centro Educativo cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas del liderazgo?
- ❖ Sí
- ❖ ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la Dirección de su Centro y el Profesorado?
- ❖ Actuaría con mucha cautela, sabiendo escuchar a cada uno de los involucrados para sacar una solución que satisfaga las necesidades.
- ❖ ¿Cuáles deben ser las características de un líder Educativo?

- ❖ Este debe tener
- ❖ Fuerza de Voluntad
- ❖ Ser Metódico (ordenado, cumplido)
- ❖ Buscar el mejoramiento Institucional
- ❖ Estimular con las necesidades del Plantel de los Alumnos
- ❖ Estimular a los Maestros, Padres de Familia y Alumnos ante su acontecimiento.
- ❖ Licenciada ¿Cuál es el tipo de Liderazgo que predomina en la Dirección, Docencia y Alumnado?
- ❖ La Directora es un líder y debe trabajar en Equipo
- ❖ Licenciada Vite ¿Cuáles son los Valores Institucionales que busca desarrollar el Centro Educativo.
- ❖ La Excelencia Educativa
- ❖ ¿Cuáles son los valores que predominan en los Profesores y Alumnos?
- ❖ La Responsabilidad y Solidaridad
- ❖ En el caso de existir Anti valores ¿Cuáles son?
- ❖ Impuntualidad, Irrespeto
- ❖ Licenciada ¿Cuál sería su mensaje final?

Mi abrazo fraterno a todos los Maestros (as) que sin escatimar esfuerzos y sacrificios luchan cada día por encontrar nuevas fuentes de inspiración como es la superación y hacer mejor el trabajo Docente en beneficio de la enseñanza de la patria.

Nómina de los Estudiantes de Séptimo Año Básico Paralelo “B”

ESCUELA FISCAL MIXTA “DIEZ DE NOVIEMBRE”

Nº	HOMBRES
1	Caicedo Donoso Ibraí Ramón
2	Cerezo Suárez Kleber Enrique
3	Coloma Vera Mauricio Andrés
4	Contreras Galarza Steven Kevin
5	Hoyayes Campos Ariel de Jesús
6	Morán Lumbí Living Oswaldo
7	Nacif García Julián David
8	Quijije García Luis Sebastián
9	Rochina Peña Wilmer Rolando
10	Sánchez Guerrero Galy Gabriel
	MUJERES
1	Briones Morales Marianty Esther
2	Campuzano Polanco Jahaira Mariuxi
3	Castro Carriel Janara Isamar
4	Díaz Castro Odalis Nayely
5	Guapucal Carrera Mirian Juliza
6	Herera Chenche Nataly Cinthia
7	Herrera Chenche Kengi Yuliza
8	Macías Herrera Brisa Guadalupe
9	Olales Laje Patricia Victoria
10	Polanco Montenegro Betzy Abigail

Nómina de profesores

NOMBRES	TÍTULOS
▪ Verdezoto Moreno Mery Guadalupe	Prof. Primaria
▪ Zambrano Santillán Zaida	Lcda. Ciencias de la Educación, especialidad Educación Parvularia.
▪ León Jara Juana Narcisca.	Lcda. Ciencias de la Educación.
▪ Tobar Rizo Celecia Marina	Lcda. Ciencias de la Educación.
▪ Porro Morán Elizabeth María	Lcda. Ciencias de la Educación. Especialidad Educación Básica.
▪ Contreras Fajardo Alicia del Rocío.	Lcda. Ciencias de la Educación Especialidad Comercio y Administración.
▪ Torres Samaniego Blanca Elena	Lcda. Ciencias de la Educación.
▪ Duarte Vera Paula Verónica	Tecnóloga Educativa.
▪ León Jara Marianita de Jesús.	Lcda. Ciencias de la Educación.
▪ Verdezoto Verdezoto Diana Victoria	Lcda. Ciencias de la Educación. Especialidad Educación Básica.
▪ Cunalata Peralta María Elena.	Bachiller en Ciencias de la Educación.
▪ Silva Sánchez Rosa Seila	Profesora Primaria
▪ Barragán Albán Neuton Wenceslao	Lcdo. Ciencias de la Educación.
▪ Soledispa Arechúa Jenny María	Lcda. Ciencias de la Educación Especialidad Educación Básica.
▪ Guerra Morán Mariuxi Fernanda.	Bachillerato Técnico.
▪ Ledesma Jiménez Fátima Tereza	Lcda. Ciencias de la Educación Especialidad Informática.
▪ Baquero Almea Luis Genaro.	Profesor de Segunda Enseñanza.
▪ Vite Carriel Germania Ofelia.	Lcda. Ciencias de la Educación.

DOCENTES: 19 DOCENTES.

ADMINISTRATIVOS: 1.

NOMBRES	TÍTULOS
▪ Álvarez Velastegui Francisco Leonidas	Bachillerato Técnico.

NÓMINA DEL PERSONAL DOCENTE POR EDAD Y SEXO

NOMBRES Y APELLIDOS	NACIMIENTO	SEXO
BARRAGAN ALBAN NEUTON WENCESLAO	13/12/1961	H
TOBAR RIZO CELECIA MARINA	05/09/1951	M
TORRES SAMANIEGO BLANCA ELENA	13/08/1950	M
VITE CARRIEL GERMANIA OFELIA	18/09/1949	M
CUNALATA PERALTA MARÍA ELENA	28/12/1953	M
LEON JARA MARIANA DE JESÚS	14/04/1953	M
LEON JARA JUANA NARCISA	29/07/1961	M
VERDEZOTO MORENO MERY GUADALUPE	13/08/1971	M
BAQUERO ALMEA LUÍS LUCIANO	07/01/1966	H
CONTRERAS FAJARDO ALICIA DEL ROCIO	07/02/1978	M
LEDESMA JIMENEZ FATIMA TEREZA	10/01/1969	M
SOLEDISPA ARECHUA JENNY MARÍA	01/01/1974	M
ZAMBRANO SANTILLAN ZAIDA SUSANA	08/10/1979	M
VERDEZOTO VERDEZOTO DIANA VICTORIA	07/03/1982	M
PORRO MORAN ELIZABETH MARÍA	13/08/1968	M
GUERRA MORAN MARIUXI FERNANDA	31/07/1985	M
DUARTE VERA PAULA VERONICA	08/05/1986	M

SILVA SANCHEZ ROSA SEILA	30/08/1984	M
--------------------------	------------	---

NÓMINA DE DIRECTIVOS POR CARGO EDAD Y SEXO

DOCENTES	CARGO	F. NAC.	AÑOS	SEXO
-----------------	--------------	----------------	-------------	-------------

Lcda. Germania Vite Carriel	Directora	18/09/1949	63 Años	M
Lcdo. Neuton Barragán Albán	Subdirector	13/12/1961	50 Años	H
Ciclo: Elena Cunalata Peralta	VOCAL	28/12/1953	58 Años	M
Lcda. Alicia Contreras Fajardo	Secretaria	07/02/1978	33 Años	M

PERSONA QUE PARTICIPARON EN LA ELABORACION DEL PEI

- Lic. Neuton Barragán Albán —————> Secretario
- Lic. Mariana León Jara —————> Tesorera Consejo Técnico
- Lic. Narcisa León Jara —————> Primer Ciclo
- Lic. Blanca Torres Samaniego —————> Segundo Ciclo
- Lic. María Elena Cunalata Peralta —————> Tercer Ciclo
- Sra. Rosita España de Valencia —————> Presidente del Comité de Padres de Familia
- Niña Jessica Sisalema Nuñez —————> Presidenta del Gobierno Estudiantil
- Lic. Germania Vite Carriel —————> Directora

GERENTE EDUCATIVA

LIC.GERMANIA VITE CARRIEL



PERSONAL DOCENTE DEL PLANTEL.



GESTION LEVANTAMIENTO DE PARED CON APOYO DEL GOBIERNO LOCAL



GESTION CONOS PARA SEÑALIZACION DE TRANSITO ESCOLAR





ANTES

AREA INTERNA DEL PLANTEL



DESPUÉS
AREA INTERNA DEL PLANTEL



ANTES

GESTION CONSTRUCCION LABORATORIO DE COMPUTACION



DESPUÉS

GESTION CONSTRUCCION LABORATORIO DE COMPUTACION



PARTICIPACION DE LOS ESTUDIANTES EN FIESTAS DEL PLANTEL



**PARTIC
DEPOR**



A



**TALLER DE
FORMACION
PADRES DE
FAMILIA**



Con formato: Fuente: (Predeterminado) Arial, Negrita

Con formato: Fuente: (Predeterminado) Arial

