



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA**

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

“Gestión del liderazgo y valores en el Centro de Educación General Básica Isidro Ayora – Ecuador de la parroquia Pedro Pablo Gómez, del cantón Jipijapa, de la provincia de Manabí durante el periodo 2011-2012”

Tesis de Grado

AUTORA:

Toala Vargas, Thamara Paola

DIRECTORA:

Jumbo Salinas, Gloria Noemí, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO MANTA

2012

CERTIFICACIÓN

Magister.

Gloria Noemí Jumbo Salinas.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Gestión del liderazgo y valores en el Centro de Educación General Básica Isidro Ayora – Ecuador de la parroquia Pedro Pablo Gómez, del cantón Jipijapa, de la provincia de Manabí durante el periodo 2011-2012”**, realizado por la profesional en formación: Thamara Paola Toala Vargas; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2012

f).....

CESIÓN DE DERECHOS

Yo Thamara Paola Toala Vargas, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, septiembre de 2012

f.

Autora: Thamara Paola Toala Vargas

Cédula: 1309818266

AUTORÍA

Las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

.....

Thamara Paola Toala Vargas

DEDICATORIA

La presente tesis quiero dedicársela:

A Dios: *por permitirme haber podido terminar esta etapa académica, por darme la fortaleza, la fe en cada momento de mi vida.*

A mis padres, *quienes cada día de mi existencia han sido mi apoyo, motor y mis fieles compañeros.*

A mis hermanas, *cinco mujeres luchadoras, emprendedoras, mis irremplazables amigas y cómplices, que siempre están ahí apoyándome y brindándome un sabio consejo.*

A mis sobrinos, *por darme su compañía y sincero cariño, llenando de alegría mi vida.*

Y sobre todo a un ser que es y será mi aliento, mi razón de vivir y mi motor para realizar cualquier actividad en este mundo. Te amo.

Thamara Paola Toala Vargas

AGRADECIMIENTO

El ser humano con su inteligencia logra desarrollarse a través de la enseñanza y el aprendizaje, es así que habiendo culminado la maestría de Gerencia y Liderazgo Educacional, dejo constancia de mi reconocimiento y gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja y de manera especial a la tutora Gloria Noemí Jumbo Salinas por haberme brindado su apoyo incondicional para la finalización de mi tesis de graduación.

También a nuestros apreciados docentes por el apoyo absoluto, y constantes asesorías para encaminarme de la mejor manera en la consecución de las metas, a mis seres queridos; compañeros leales y valerosos, razón de ser de mi vida.

Thamara Paola Toala Vargas



El Ecuador ha sido, es y será País Amazónico

ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "ISIDRO AYORA-ECUADOR"
PEDRO PABLO GÓMEZ – JIPIJAPA – MANABÍ

Jipijapa, 15 de Agosto de 2011

Srta. A. S.

Thamara Paola Toala Vargas

MAESTRANTE DE LA UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LOJA

De mis consideraciones:

Lic. Jorge Washington Cando Calero, **DIRECTOR-PROFESOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "ISIDRO AYORA-ECUADOR"**, se dirige a Ud. para comunicarles que por medio de la presente autorizo a la A. S. TOALA VARGAS THAMARA PAOLA, a realizar el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS: GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINSITRACIÓN DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "ISIDRO AYORA-ECUADOR" DE LA PARROQUIA PEDRO PABLO GÓMEZ, CANTON JIPIJAPA DE LA PROVINCIA DE MANABÍ, DURANTE EL PERÍODO LECTIVO 2011-2012** que respetuosamente solicitan en oficio recibido el 12 de Agosto del presente año.

Particular que comunico para los fines consiguientes.



Atentamente.

Por un País libre con educación de calidad

Lcdo. Jorge Washington Cando Calero.
DIRECTOR-PROFESOR

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
CESIÓN DE DERECHOS	III
AUTORÍA	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
CERTIFICADO INSTITUCIONAL	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VIII
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS	XI
RESUMEN	XII
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1 La gestión educativa	5
2.1.1 Concepto de gestión	5
2.1.2 Importancia de gestión	6
2.1.3 Tipos de gestión	8
2.1.4 Gestión educativa	12
2.2 Liderazgo educativo	13
2.2.1 Concepto de liderazgo educativo	13
2.2.2 Tipos de liderazgo educativo	15
2.2.3 Importancia de liderazgo educativo	17
2.2.4 Características de liderazgo educativo	18
2.3 Director y líder	20
2.3.1 Director	20
2.3.2 El director como promotor de las relaciones humanas	21
2.3.3 Líder	22
2.3.4 Diferencias entre líder y director	24
2.4 Los valores y la educación	26
2.4.1 Valores	27
2.4.2 Clases de valores	29

	IX
2.4.3 La educación	31
2.4.4 Importancia de la educación	32
2.4.5 Importancia de los valores en la educación	33
2.4.6 Valores relacionados con la educación	36
2.4.7 Valores en la familia	40
3. METODOLOGÍA	44
3.1 Participantes	44
3.2 Materiales e instrumentos	47
3.3 Método y procedimiento	48
4. RESULTADOS	50
4.1 DIAGNÓSTICO	50
4.1.1 Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores	50
4.1.1.1 El manual de organización	50
4.1.1.2 El código de Ética	52
4.1.1.3 El plan estratégico	53
4.1.1.4 El plan operativo anual (POA)	54
4.1.1.5 El proyecto institucional (PEI)	57
4.1.1.6 Reglamento Interno y otras regularizaciones	58
4.1.2 La estructura organizativa de la Unidad Educativa	60
4.1.2.1 Misión y Visión	60
4.1.2.2 El organigrama	61
4.1.2.3 Funciones por áreas y departamentos	63
4.1.2.4 El clima escolar y convivencia con valores	66
4.1.2.5 Dimensión pedagógica curricular y valores	67
4.1.2.6 Dimensión organizativa operacional y valores	68
4.1.2.7 Dimensión administrativa y financiera y valores	69
4.1.2.8 Dimensión comunitaria y valores	70
4.1.3 Análisis FODA	71
4.1.3.1 Fortalezas y debilidades	71
4.1.3.2 Oportunidades y amenazas	73
4.1.3.3 Matriz FODA	74
4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS	75
4.2.1. De los directivos	75

	X
4.2.2. De los docentes	85
4.2.3. De los estudiantes	89
4.2.4. De los padres de familia	91
4.2.5. De la entrevista a directivos	93
4.2.6. Matriz de problemáticas	95
5. DISCUSIÓN	96
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	103
7. PROPUESTA DE MEJORA	105
7.1 Título de la propuesta	105
7.2 Justificación	105
7.3 Objetivos de la propuesta	107
7.4 Actividades	107
7.4.1 Desarrollo de la propuesta	108
7.5 Localización y cobertura espacial	115
7.6 Población Objetivo	115
7.7 Sostenibilidad de la Propuesta	115
7.8 Presupuesto	118
7.9 Cronograma	120
8. BIBLIOGRAFÍA	121
9. APÉNDICES	125

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

Cuadro N° 1 Personal directivo por sexo y edad	44
Cuadro N° 2 Personal docente por sexo y edad	45
Cuadro N° 3 Personal administrativo y de servicios	45
Cuadro N° 4 Población estudiantil por edad, sexo y especialidad	46
Cuadro N° 5 Población estudiantil por año de educación básica	46
Cuadro N° 6 Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo	75
Gráfico N° 23	62
Cuadro N° 7 Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización	76
Cuadro N° 8 Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas	76
Cuadro N° 9 El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones	77
Cuadro N° 10 Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos	77
Cuadro N° 11 La administración y liderazgo del centro educativo promueve	78
Cuadro N° 12 Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución	79
Cuadro N° 13 Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la Institución Escolar	80
Cuadro N° 14 Organismos que integran la institución	81
Cuadro N° 15 Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores	81
Cuadro N° 16 Los departamentos didácticos y sus acciones	82
Cuadro N° 17 La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones Orden. Acciones	84
Cuadro N° 18 Material de planificación educativa	85
Cuadro N° 19 Resultados de la encuesta a docentes	85
Cuadro N° 20 Resultados de la encuesta a estudiantes	89
Cuadro N° 21 Resultados de la encuesta a padres de familia	91
Cuadro N° 22 Resultados de la entrevista a directivos	93

RESUMEN

La inexistencia de normas de comportamiento que refuercen la práctica de valores construidos desde la reflexión y la participación en el Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” de la parroquia Pedro Pablo Gómez, del cantón Jipijapa, de la provincia de Manabí, propicia que se realice una investigación cuyo objetivo es promover la práctica de valores en el centro educativo.

La indagación de esta problemática se realizó a través de una investigación de campo y la información se recopiló en el lugar de los hechos, aplicando encuestas a: docentes, estudiantes, padres de familia y entrevistas a las autoridades del Centro Educativo, permitiendo obtener información oportuna para la elaboración de la propuesta en beneficio de la superación del problema.

La propuesta se enfocará en la “Estrategia didáctica para relacionar contenidos del Área de Lengua y Literatura con la práctica de valores de los docentes y estudiantes del séptimo año básico del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador”, esperando que esta propuesta constituya un instrumento que conlleve al fortalecimiento de valores entre todos los involucrados en el proceso educativo.

1. INTRODUCCIÓN

La eficiencia y productividad en la institución tienen como factor de primera importancia la constitución de equipos de trabajo que tengan buenas relaciones humanas cumpliendo con el deseo del ser humano de vivir en sociedad.

El liderazgo debe constituirse en una conducta que sirva de soporte a las Relaciones Humanas dentro del campo organizacional, el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, en este sentido el líder está en la obligación de conocer la motivación humana para saber guiar a las personas. Ser directivo hoy en día de una escuela y hacer gestión, es hacer escuela en función de un horizonte de mejoramiento continuo, integrando teoría y el conocimiento que proviene de la propia práctica, es unir ética con eficacia y mantener vivo el propósito moral de generar aprendizajes para todos.

Los valores de respeto a la persona, la búsqueda de la verdad y el servicio, deben ser la base principal sobre la que se debe desarrollar los distintos procesos educativos y administrativos. Sin embargo el poco desarrollo de valores dentro de las instituciones educativas, es quizás, el problema más grave que atraviesan las familias y las sociedades del mundo en general.

La actual crisis social que vive el Ecuador se debe precisamente a la pérdida de valores fundamentales como la honestidad, la responsabilidad, la puntualidad, entre otros, trayendo como consecuencias que se visualicen niños con carencia de valores desde el inicio de la escolaridad. El espacio del desarrollo del niño y la niña deben considerarse importante no solo desde la perspectiva del aprendizaje de conocimientos útiles para la vida sino también para que sea allí donde ejercite sus derechos y valores como la libertad, la democracia, la solidaridad.

El Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora-Ecuador”, se encuentra ubicada en la Parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa de la provincia de Manabí. El centro educativo es fusionado, en el año de 1917 Pedro Pablo Gómez fue elevado a la categoría de parroquia y se creó una escuela

regentada por el Municipio de Jipijapa, que luego fue fiscalizada con el nombre de “Isidro Ayora”. Un año más tarde se fundó la escuela Fiscal de Niñas con el nombre de “Ecuador”. Las dos escuelas laboraban en forma separada y en el año de 1950 mediante acuerdo Ministerial y, previa solicitud de los moradores de la parroquia se fusionan las dos escuelas y se forma una sola con el nombre de “Isidro Ayora – Ecuador”.

Es importante recalcar que no se han realizado proyectos de investigación sobre gestión, liderazgo y valores, motivo por el cual la propuesta beneficiará con el fortalecimiento de valores a la comunidad educativa. La Universidad Técnica Particular de Loja propone soluciones y alternativas de cambios, considerando estos conceptos, el presente proyecto se orienta hacia la búsqueda de soluciones mediante la planificación inteligente del futuro a partir del presente, con el fin de resolver una determinada necesidad.

Las autoridades del centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador” prestan todo el apoyo necesario para que este proyecto se lleve a efecto, contamos con la disponibilidad de los docentes para desarrollar y sostener este proyecto. Además la escuela brinda todas las facilidades y existe un alto interés de todos los miembros involucrados que aportarán con su ayuda y participación para la aplicación de los recursos metodológicos. En la institución antes mencionada, los estudiantes presentan deficiencia en la práctica de valores, lo cual influye en diferentes aspectos, destacándose entre ellos directamente el ámbito educativo.

Esta problemática se evidencia en la Institución, desde hace un tiempo atrás y es el resultado de lo que consumen los niños y niñas a través de la televisión y el Internet, ya que, en esta etapa de su vida, son vulnerables y sin el respectivo control de un adulto, debido a que los estudiantes en su mayoría provienen de familias donde el padre y la madre trabajan, quedando ellos al cuidado de familiares, lo que motiva a que los padres, por el cansancio, dejen de mostrar interés o la preocupación por procurar el bien hacia los diversos factores que rodean a sus hijos; causando en los niños sentimientos de inferioridad e inseguridad que los reflejan en actitudes negativas en el aula de clase.

La investigación tiene como objetivo: Analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en el centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” de la parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa, de la Provincia de Manabí, esperando lograr lo deseado a través de:

- Investigar los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo; y gestión de la calidad en valores.
- Establecer si los documentos de planificación educativa de la institución promueven la gestión, el liderazgo y los valores.
- Conocer la forma de organización que predomina en la gestión del centro educativo.
- Determinar el tipo de liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de la institución.
- Determinar el tipo de gestión que se desarrolla en el centro educativo.
- Fortalecer el liderazgo en la toma de decisiones en situaciones arriesgadas o inciertas, identificando técnicas que los gerentes y directivos pueden utilizar para reducir las dificultades.
- Descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en los centros educativos.
- Determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de la instituciones educativas.
- Contribuir al fortalecimiento de la práctica de valores en los estudiantes del centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” de la parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa, de la Provincia de Manabí.
- Desarrollar una Estrategia didáctica para relacionar contenidos con la práctica de valores de los estudiantes del séptimo año básico del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador,” de la parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa, de la Provincia de Manabí
- Determinar la importancia de los valores en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- Fortalecer y estimular la convivencia afectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa, promover espacios para el diálogo, la reflexión, la paz y la determinación usando la libertad con responsabilidad.

Cada uno de los objetivos de la investigación se consiguieron con el uso de la metodología que permitió a través de las técnicas de encuestas y entrevistas realizadas a los docentes, estudiantes, padres de familias y autoridades del centro educativo, obtener los datos reales, con el propósito de conocer sobre la práctica de valores en los estudiantes y el grado de motivación personal, para ser individuos exitosos en su futuro educativo.

La exposición, análisis e interpretación de resultados substraídos de las encuestas y entrevista son productos que permitieron conocer la realidad del centro educativo, fundamentando su análisis en un soporte teórico fundamentado por distintos autores, siendo la base científica del proceso; además, la convivencia con los involucrados en el proceso educativo del centro educativo permitió establecer una propuesta de tal manera que surja como una respuesta a uno de los requerimientos del centro educativo.

El desarrollo de la información sobre el centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador”, me permite llegar a concluir que: los docentes están conscientes de que no poseen conocimientos actualizados que le permitan potenciar la formación axiológica de los estudiantes, situación de la cual tienen conocimiento las autoridades.

La presente investigación invita a los lectores a conocer a explorar sobre la importancia del desarrollo de los valores, la documentación servirá como guía para que tanto las autoridades, docentes y padres de familia tomen conciencia de que el trinomio familia, escuela y sociedad están llamados a despertar aquellos valores dormidos y asegurar la calidad de la formación integral del estudiante.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 LA GESTIÓN EDUCATIVA

2.1.1 Concepto de gestión

En su estudio Díaz & Tovar (2008), manifiestan que:

“Gestión”, son guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.

El concepto de gestión hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar. Gestionar es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. 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 institución.

Gestión se puede decir que es una tarea o conjuntos de tareas que requieren de mucha conciencia, esfuerzo, recursos y buena voluntad para ser llevada a cabo satisfactoriamente. Una gestión entonces podrá ser orientada a resolver un problema específico, a concretar un proyecto, un deseo, pero también a la dirección y administración que se realiza en una empresa u organización. La gestión se concibe como el conjunto de servicios que prestan las personas, dentro de las organizaciones y debe ser entendida como el arte de la organización de los actores, los recursos, entre otros.

Fernández (1994) en su investigación sobre la dimensión institucional y sus características en el ámbito educativo, expone que:

Cuando se aborda el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre la gestión educativa y la gestión escolar. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política

educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Tanto los procesos de gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de conducción.

En el ámbito educativo, gestión es el conjunto de acciones de supervisores, directores y maestros encaminadas al logro de determinados propósitos. Según Arava (1998) gestión, es una tarea necesaria e indispensable para el logro de los objetivos de cualquier institución, tomada como referente le ejecución de procesos ejecutivos que tendrán como consecuencia resultados positivos y de calidad.

Se puede decir: que la gestión en cualquier ambiente que se desarrolle debe propiciar un ambiente de participación colegiada de manera que todos los actores del proceso se sientan comprometidos con el logro de los fines y propósitos de la institución.

Concluyo que la gestión contemplará una serie de acciones orientadas y direccionadas para el desarrollo y mejoramiento de una empresa, organización o institución de cualquier tipo. Es por ello que cada una de las actividades que se desarrollen dentro del proceso de gestión serán encaminadas al logro del desarrollo personal e institucional. También al cumplimiento de los objetivos establecidos en la institución. Al hablar de gestión hablamos de actividades de cambio, en base al análisis de las necesidades de una institución.

2.1.2 Importancia de la gestión educativa

La importancia de la gestión educativa radica en que es una herramienta indispensable en el logro de la mejora educativa (Castelán, 2003).

García Leyva (2000) plantea que la gestión educativa, debe tender hacia el logro de los objetivos y metas educacionales, tomando como base los principios de la

reingeniería y la reinversión del gobierno, pero realizados desde un enfoque humanista, con un soporte en principios del desarrollo humano.

Jomtien (1990), indica que el verdadero cambio educativo debe empezar siendo un cambio institucional, no sólo de planes y programas de estudio, sino de la organización del sistema en su conjunto.

González Palma (2005), plantea que la gestión educativa debe ir más allá de la administración de recursos financieros, siendo necesario el trabajo en equipo, la responsabilidad y los valores compartidos.

La gestión educativa abarca, entonces, un sinnúmero de elementos que permiten valorar la contribución de los funcionarios y verificar su impacto en los resultados corporativos esperados, igualmente es una herramienta que fortalece la necesidad de conocer los elementos que favorecen o dificultan la tarea que diariamente se desarrolla.

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

Hay quienes entienden por gestión, el manejo de recursos y, al tratar la gestión educativa dan prioridad en dicho manejo a los recursos humanos, es decir a los docentes; Hay quienes, también al enfocar la gestión educativa como manejo de recursos, dan prioridad a la asignación de recursos financieros.

Terán (200) expone en su investigación sobre desarrollo educativo que la gestión escolar o educativa:

Representa una manera alterna de asumir la dirección de las instituciones. En términos organizacionales significa: la presencia de procesos de planeación y evaluación para su desarrollo; la participación colegiada de sus comunidades; la

transformación de las políticas educativas en actividades concretas y programáticas; el funcionamiento de disposiciones normativas para regular y hacer eficiente el quehacer escolar; el ejercicio de un liderazgo profesional firme y con un sentido claro en lo académico; la preparación y actualización del cuerpo directivo como mecanismo para una visión organizacional y una administración competente.

Gracias al proceso de gestión se puede crear condiciones favorables para el desarrollo educativo, se puede desarrollar proyectos significativos donde se seleccione a las personas que se considera capaces para realizarlo (directivos, docentes, y administrativos), así como programar y ejecutar acciones de tal forma que se solucionen los problemas trabajando en conjunto y bajo un mismo fin.

Como criterio personal pienso que la gestión educativa conlleva los aspectos académicos necesarios para un adecuado desarrollo institucional, pero implica además, una visión integral de lo escolar en muy diversos ámbitos. Una correcta gestión educativa, por ejemplo, debe garantizar la mejora de los servicios administrativos a profesores y alumnos.

2.1.3 Tipos de gestión

Díaz & Tovar (2008) realizaron una investigación sobre los tipos de investigación, llegando a las siguientes definiciones:

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

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

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

Gestión 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 antrópicas que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.

Gestión Administrativa: Es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Gestión Gerencial: Es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones. La gestión gerencial, trata en esencia, de organizar y Administrar mejor las actividades de la empresa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas, y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas.

Gestión Pública: Es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.

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

Díaz & Tovar (2008) en su glosario de términos definen a la gestión tecnológica como:

La disciplina en la que se mezclan conocimientos de ingeniería, ciencias y administración con el fin de realizar la planeación, el desarrollo y la implantación de soluciones tecnológicas que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos y técnicos de una organización.

En el boletín Bustelo & Iglesias (2001) establecen que:

La gestión es todo el conjunto de actividades realizadas con el fin de utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos de una organización y de los individuos que en ella trabajan, encaminándolos a la mejor consecución de sus objetivos. Esta definición nos abre un marco muy amplio y además requiere del desarrollo de una serie de conceptos teóricos que nos permitan entender cual es la materia a gestionar.

Toro (2005) manifiesta que la gestión financiera:

Está íntimamente relacionada con la toma de decisiones relativas al tamaño y composición de los activos, al nivel y estructura de la financiación y a la política de dividendos enfocándose en dos factores primordiales como la maximización del beneficio y la maximización de la riqueza, para lograr estos objetivos una de las herramientas más utilizadas para que la gestión financiera sea realmente eficaz es la planificación financiera, el objetivo final de esta planificación es un "plan financiero" en el que se detalla y describe la táctica financiera de la empresa, además se hacen previsiones al futuro basados en los diferentes estados contables y financieros de la misma.

En su análisis sobre la gestión social Velazco & Arellano (2009) exponen lo siguiente:

Entendemos por gestión social, el proceso completo de acciones y toma de decisiones que hay que recorrer, desde el abordaje de un problema, su estudio y comprensión, hasta el diseño y operación de propuestas en la realidad. Proceso que implica un aprendizaje conjunto y continuo para los grupos sociales, que les permite incidir en los procesos de la toma de decisiones dentro de la dimensión política.

En relación a los tipos de gestión puedo manifestar como criterio personal que la gestión tecnológica promueve actividades que contribuyan al desarrollo mediante destrezas y herramientas que la tecnología nos ofrece, ayuda al avance organizacional, así como también la gestión social gestión social conlleva a lograr un cambio social, a buscar alternativas para satisfacer necesidades sociales mediante los servicios organizacionales.

Considero que la gestión de proyectos busca planear, organizar, coordinar recursos para la consecución de los objetivos propuestos, visualizando acciones y estableciendo acciones, tomando decisiones acertadas que permitan lograr el o los proyectos deseados, la gestión del conocimiento permite conocer que procesos se debe mejorar dentro de una organización, para así entregar servicios rentables.

En relación a la gestión ambiental son actividades encaminadas a un adecuado manejo de los recursos del medio ambiente, procesos orientados a resolver problemas ambientales con la finalidad de lograr un desarrollo biofísico y sano, la gestión administrativa son un conjunto de actividades que involucra desde la planeación, organización, ejecución y control encaminadas para determinar y alcanzar los objetivos trazados con la ayuda de los recursos humanos y demás recursos disponibles.

La gestión gerencial son actividades que guían a una empresa, institución hacia los objetivos trazados por la empresa, mediante planes que aseguren el correcto desarrollo de las operaciones y de las actividades, ayudando al recurso humano a contribuir al desarrollo de la empresa.

La gestión financiera son procesos que tratan de conseguir, mantener y utilizar dinero, enfoca operaciones monetarias para obtener recursos y la gestión pública tiene como soporte que se relaciona con las capacidades de las instituciones gubernamentales en relación a conseguir una calidad de vida y el bienestar continuo.

2.1.4 Gestión Educativa

La gestión educativa según Graffe (2002) puede entenderse como:

Las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático.

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

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.

La Gestión Educativa se compone de tres dimensiones: La pedagógica, didáctica, la administrativa y la socio - humanística o comunitaria, cuyo principio base es la participación de manera colectiva, para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar y alcanzar los resultados planeados y deseados.

Sin embargo Ander (1989) considera que la gestión educativa:

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

En conclusión la gestión educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

2.2 LIDERAZGO EDUCACIONAL

2.2.1 Concepto de liderazgo educativo

Vale (2009) informa que el liderazgo educativo: debe propiciar el desarrollo de la comunidad académica, creando oportunidades, retirando barreras, obstáculos

y logrando una alta motivación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas y en segundo lugar de las instituciones a las que pertenecen.

Liderazgo educativo tiene como objetivo la capacidad de liderar, y de crear capacidades, pulir facultades y lograr objetivos. El liderazgo trata de influir en un grupo de personas con el objetivo de lograr sus metas con éxito. El liderazgo educativo conlleva al desarrollo de todos, ya sea de los educadores como de los estudiantes o colaboradores, el líder pedagógico por su parte debe ser fuente de inspiración que no limite su papel en mandar, sino crear expectativas posibles formando iniciativas y creando caminos para que todos se aprovechen las distintas experiencias interactuando juntos entre sí.

Márquez (2011) publica que el liderazgo educativo:

Está dirigido al progreso educativo sobre los estudiantes, superando barreras del nivel de la obediencia técnica a moldear un camino en donde la motivación a superar las fronteras con determinación inspire a los educadores a ejercer liderazgo educacional por si mismos en el marco un clima lleno de confianza y éxito.

Otro aspecto importante al liderazgo es su influencia en las relaciones intraescolares, en la medida que como educador puede generar cambios en su interacción con su grupo de alumnos, padres de familia, colegas o con miembros de su comunidad.

La esencia del liderazgo pedagógico está en aumentar la influencia educativa sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la institución educativa. Liderazgo pedagógico es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección u organización de la institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes.

El líder educacional es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal. El líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional.

2.2.2 TIPOS DE LIDERAZGO EDUCACIONAL

a) El liderazgo transaccional

El modelo de liderazgo transaccional propone que los seguidores son motivados mediante recompensas y castigos. Es un sistema de pago por esfuerzo. Otra creencia del liderazgo transaccional, afirma que los sistemas sociales de trabajo funcionan mejor con una clara línea de mando (Manene, 2010).

Cuando la gente acepta hacer un trabajo, una parte del trato es que cede toda la autoridad al mando. El propósito más importante de un subordinado es hacer lo que el mando le dice que haga. El líder transaccional trabaja creando estructuras claras, donde está claro lo que requiere de sus subordinados y las recompensas que estos obtienen al seguir las órdenes.

El liderazgo transaccional, que implica la motivación y dirección de seguidores se basa en apelar a sus propios intereses. El seguidor del líder transaccional es un individuo racional, motivado por el dinero y otros beneficios o recompensas, cuyo comportamiento es predecible.

En general el liderazgo transaccional involucra una responsabilidad de seguir reglas, un líder transaccional conserva la estabilidad de sus miembros dentro de la organización en la que se desempeñan, debido a que se centran en las necesidades presentes para lograr excelentes proyecciones en el futuro.

b) El liderazgo transformacional

Darden (2010) explica en su investigación de liderazgo que el liderazgo transformacional es un:

Liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático, decide las cosas consultando a su equipo, pero mantiene el control. Esto es visto por su grupo como una valoración por el individuo, pero a veces el líder democrático es percibido como una persona insegura. ¿Cuándo es bueno? Cuando hay tiempo para analizar las opciones ante una decisión.

Salazar (2010) en base a su estudio de las organizaciones educativas, expone que;

Líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras sino que influye en la cultura de la organización en orden a cambiarla. El liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización.

El liderazgo transformacional está constituido por las cualidades, valores del líder, son capaces de emprender los cambios en la visión de la organización y además no se basa en un proceso de intercambio de ideas y perspectivas entre líderes y seguidores.

c) El liderazgo laissez faire, laissez passer

Blake (1993) en su investigación sobre el trabajo en equipo, manifiesta que el liderazgo laissez faire, laissez passer;

Ejerce poco control sobre los miembros del equipo. Esto inspira libertad de acción y creatividad, pero a veces genera poca motivación y deja el grupo a la deriva. ¿Cuándo es bueno? Cuando el grupo es maduro, responsable y está

altamente motivado o cuando tiene habilidades y talento muy altos. Los integrantes, no sienten pertenencia al grupo es el "dejar hacer", cada uno se vale por si mismo, no tienen roles ni actividades definidas por que cada uno busca sus objetivos personales, no hay un objetivo común al grupo.

Este tipo de liderazgo permite libertad a cada miembro del grupo, no existe un control autoritario de parte del líder, es más permisivo .

2.2.3 Importancia de liderazgo educacional

González (2010) expone que el liderazgo educacional: es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos del centro.

El liderazgo educacional implica otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no sólo el aprendizaje, sino su formación integral. El concepto educacional se emplea más bien en los movimientos por la mejora de la escuela, pero hay que integrar en lo que llamamos el liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral.

Desde luego, existen diversos grados de liderazgo entre estos estilos; sólo se analizaron tres de las posiciones más definidas, en una época, algunos autores y administradores separaban uno de estos estilos de liderazgo y lo promovían como la panacea para todas las necesidades de supervisión. La mayoría dio énfasis a la administración participativa, aunque el estilo autócrata tuvo defensores que lo promovían como la única técnica eficaz. Ocasionalmente existen promotores del estilo de rienda suelta que afirman que es un estilo singularmente provechoso.

Las tendencias más recientes enfatizan la necesidad de adaptación y flexibilidad en el uso de los estilos de liderazgo, como oposición al perfeccionamiento de uno solo de dichos estilos. Se cree que en la sociedad dinámica actual son raros los administradores cuyos pensamientos y preferencias sean completamente iguales y los trabajadores que tengan idénticas capacidades y necesidades. Y casi nunca hay dos organizaciones que tengan metas y objetivos idénticos. Debido a esto, por lo general se recomienda que el administrador tome en cuenta una serie de factores para determinar qué estilo de liderazgo es apropiado para cada situación.

Es por eso que hoy por hoy lo que se busca es ejercer un liderazgo que sea capaz de generar nuevos líderes en la organización, que se promueva un liderazgo compartido, en definitiva que cualquier trabajador pueda ser líder y aportar al desarrollo de la misión de la escuela. Por tanto, la función principal de los directores será generar un significado del trabajo, promover y articular una visión creíble por el conjunto de personas que integren la institución.

El liderazgo educacional es importante porque tiene la fortaleza de influir en el recurso humano de una entidad educativa en el logro de los objetivos y la consecución de las metas con éxito, quien ejerce la función de líder tiene una gran responsabilidad debido a que debe guiar y trabajar conjuntamente con el grupo para el desarrollo de la institución.

2.2.4 Características de liderazgo educacional

Ledesma (2005), en su investigación sobre los tipos de liderazgo, manifiesta lo siguiente:

Las características de un liderazgo transaccional son:

- Recompensas contingentes. Acuerdan un intercambio de recompensas por el esfuerzo, prometen recompensas por el buen desempeño, reconocen los logros.
- Administración por excepción (activa). Observan y buscan desviaciones de las reglas y criterios, emprenden acciones correctivas.

- Administración por excepción (pasiva). Intervienen sólo si no se cumplen los criterios.
- Política de no intervención. Abdican a sus responsabilidades, evita tomar decisiones.

Las características de un liderazgo Laissez-Faire son:

Ejerce poco control sobre los miembros del equipo. Esto inspira libertad de acción y creatividad, pero a veces genera poca motivación y deja el grupo a la deriva. ¿Cuándo es bueno? Cuando el grupo es maduro, responsable y esta altamente motivado, o cuando tiene habilidades y talento muy altos. Bass & Avolio (1993) en su estudio sobre los estilos de liderazgo, manifiestan que las características de un liderazgo transformacional son:

- Carismático: entusiasta, transmite confianza y respeto.
- Considerado: presta atención a cada uno de sus compañeros de trabajo; comunica.
- Favorecedor y estimulador de nuevos enfoques para resolver problemas.
- Inspirador, con sentido de humor y optimista.
- Es visionario, flexible, inclusivo, democrático.
- No es coercitivo.
- Crea y emplea cultura de participación en un “liderazgo compartido”.
- Trabaja en equipo.
- Dedicar tiempo y recursos para la formación continua.
- Cada uno de los miembros de la institución representa a la misma.
- El papel del líder es el de un mediador, que promueve los intereses de su equipo.
- El líder educativo debe ser también, un visionario que sueña solo y con otros, un pragmatista que evalúa con cuidado las consecuencias de sus acciones.
- Debe tener un hábito indagador, investigador, debe ser un constante estudioso de la escolarización, de la enseñanza y del aprendizaje con un espíritu aventurero y una actitud humilde.
- Un líder debe ser hábil en la toma de decisiones.
- Saber enmarcar los objetivos del grupo de trabajo.

- Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- El líder resume y trasmite.
- 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.

Un líder transformacional se esfuerza en potenciar las capacidades de cada miembro, proyecta confianza, entusiasmo, respeto, comprometido en su trabajo, guiando en función del éxito; un líder Laissez-Faire libertad sin autoridad, evita tomar decisiones, y el líder transaccional reconoce las acciones, comportamiento de los miembros y sobre todo valora los logros alcanzados.

2.3 DIRECTOR Y LÍDER

2.3.1 Director

El Acuerdo 96 de la SEP (1982) del Diario Oficial, expone que:

El director del plantel de educación primaria es el responsable inmediato de administrar la prestación del servicio educativo en este nivel, conforme a las normas y lineamientos establecidos. Es aquella primera autoridad responsable del correcto funcionamiento, organización, operación y administración de la escuela y sus anexos.

Un director para Vallejo (2007) es el encargado de:

- Controlar que la aplicación del plan y los programas de estudio se efectúen conforme a las normas, los lineamientos y las demás disposiciones e instrucciones que en materia de educación primaria escolarizada establezca la Secretaría de Educación Pública.

- Prever y organizar las actividades, los recursos y apoyos necesarios para el desarrollo del plan y los programas de estudio.
- Dirigir y verificar, dentro del ámbito de las escuelas que la ejecución de las actividades de control escolar, de extensión educativa y de servicios asistenciales se realicen conforme a las normas y los lineamientos establecidos.
- Evaluar el desarrollo y los resultados de las actividades del personal a su cargo en la escuela, las aulas y la comunidad.

El director de una institución educativa es el ente que va a dirigir, organizar, estructurar a la entidad, de acuerdo a una serie de lineamientos, reglamentos y estatutos establecidos, es el evaluador de los procesos educativos que se realizan, el responsable en si de que todo funcione correctamente y en su defecto tomar las decisiones y medidas correctivas, podríamos decir que es el mediador del desarrollo institucional.

2.3.2 El director como promotor de las relaciones humanas

El Acuerdo 96 de la SEP (1982) del Diario Oficial, explica que:

Siendo el director del plantel el líder y guía del grupo de trabajo dentro de la comunidad escolar, a él le corresponde establecer las condiciones que propicien un ambiente de trabajo favorable. Para ello es necesario el conocimiento objetivo de las expectativas y necesidades de cada uno de los integrantes y los requerimientos, establecidos para el desarrollo de los diferentes cargos; también es indispensable conocer con amplitud la forma en que cada uno de los miembros participa en el buen funcionamiento del plantel respecto de las metas y objetivos comunes.

La aportación del campo de las relaciones humanas sobre la particular señala que la calidad en la participación de cada individuo esta estrechamente ligada al interés que dedica a su trabajo y a los objetivos del grupo. Entre los orígenes del interés al trabajo podemos identificar: las necesidades de actividad, contacto

social, logro, realización y seguridad. Con la finalidad de que el director del plantel, promueva y fomente las relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa, a continuación se le presentan algunas sugerencias:

- a) Asegúrese que todo el personal docente tenga conocimiento de los objetivos y metas de trabajo comunes.
- b) Haga explícita la delimitación de funciones y actividades del personal a su cargo cuando se determinen objetivos y metas particulares.
- c) Comparta las experiencias e ideas de todos los docentes, cuando estas contribuyan al logro de los objetivos planteados.
- d) Proporcione la información necesaria al personal a su cargo, para orientar en forma adecuada el desarrollo de las actividades.
- e) Establezca y mantenga los canales de comunicación internos y externos a fin de facilitar el trabajo del personal y de las comisiones respectivas.
- f) Familiarícese de manera amplia con el medio social en el que se desenvuelven las actividades del plantel.
- g) Fomente el trabajo en grupo, con el fin de proporcionar la solidaridad. Promueva la unión entre todos los integrantes de la comunidad escolar.
- h) Promueva reuniones frecuentes entre los miembros del grupo, para comentar y comunicar avances y problemas en el trabajo, a la vez que intercambian puntos de vista para mejorar el funcionamiento de la comunidad educativa.

Las relaciones humanas en una institución educativa son de trascendental importancia para poder conseguir los objetivos que se han planteado y que se desean lograr, si existe un agradable ambiente de trabajo, una armónica convivencia, si se fomenta una interrelación entre compañeros, cada uno de estos aspectos ayudará a trabajar en equipo para la solución de problemas y por ende favorecerá el desarrollo de las diferentes actividades en la escuela.

2.3.3 Líder

Iglesias (2011) indica que el líder tiene:

La facultad de influir en otros sujetos. Su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común, suele atribuírsele a cualquier persona que se destaque en cualquier área de la vida.

Es un concepto que lo encontramos en todas partes, en todos los medios, en todas las áreas y en todas las culturas. Normalmente en nuestro alrededor hay varias personas así, que por su desarrollo y su desenvolvimiento en ciertas áreas, son considerados como líderes.

Persona que ejerce influencia sobre otros que pertenecen al mismo grupo social. Las ideas y pensamientos de estos líderes sirven de guía para los demás, pues las personas acuden a los líderes en busca de consejo e información. Líder es el que saca de si el carácter para vencer la adversidad, el que te invita a que tomes el reto, el que te motiva a esforzarte más, a seguir adelante, la cabeza de un equipo, el que solo ve un camino, el del triunfo en equipo.

Para Tablada (2008), el liderazgo educativo debe ser un liderazgo transformador, donde el:

El auténtico líder docente debe estar muy dispuesto a reconocer sus equivocaciones y a permitir que sus alumnos tengan otra realidad distinta a la suya. Animar al aprendiz para que escuche su propia voz interior, es fomentar el que adquiera sus propios puntos de vista. El mejor modo de propagar las ideas de cambio es viviéndolas.

Un líder es la persona que más allá de dirigir sea una organización, proyecto o proceso, es el ser que tiene visión de cambio, voluntad para desarrollar las capacidades del recurso humano a su cargo, trabaja en equipo para lograr los objetivos propuestos, emprende su trabajo y logros en función del beneficio grupal y no individual. Un líder, analiza, medita, crea estrategias para la obtención de excelentes resultados.

2.3.4 Diferencias entre líder y director

Bolívar (2010) en su investigación sobre el liderazgo expone que:

El director comprende el proceso de dirigir y manejar una escuela hacia mejorar logros de estudiante. El director debe tener una comprensión clara de las dimensiones de su posición, conocer los objetivos que su escuela procura lograr; los medios o los recursos disponibles lograr estos objetivos; el grado de libertad delegada a él o a ella por la autoridad que emplea para innovar o modificar los métodos y los procedimientos educativos existentes para lograr estos objetivos; la autoridad legal, tradicional y personal concedida en su papel de director; las limitaciones y las fronteras probables de limitar las decisiones escuela-basados; y la extensión de su responsabilidad como director y la responsabilidad para financiar, proveer y administración de la escuela.

El líder deberá saber "dirigir" para conseguir los mejores resultados, optimizando sus recursos y minimizando sus falencias. Es proactivo cualquier líder necesita ser creativo y proactivo para adelantarse a los tiempos, promover cambios para mejor y prepararse para cualquier mala racha. Conciliador trabajar en equipo implica entenderse y comprometerse con los miembros del mismo y en este caso es el líder quien debe defender y conciliar cuando hay diferencias entre trabajadores o con la empresa.

El diálogo es vital y las buenas relaciones necesarias para mejores resultados, capaz de aprender de los demás el líder no necesariamente es quien mas sabe dentro de un grupo de trabajo, pero si es quien mejor aprovecha el conocimiento de los demás, aprende de ellos y reconoce los méritos individuales puestos en favor del trabajo en equipo. Sabe delegar cuando un líder sabe apoyarse en la capacidad de su equipo y el conocimiento y profesionalismo de sus miembros no teme a delegar y confiar.

Los directores son requeridos a ser responsable de la comunidad de la escuela al satisfacer las necesidades y las esperanzas de estudiantes, de los maestros, y de los padres.

Un líder es un ser visionario acerca de lo que la gente podría lograr como equipo, comparte sus visiones y actúa de acuerdo con ellas. Además es proactivo en la mayoría de sus relaciones, muestra un estilo personal. Puede estimular a la acción, e inspira el trabajo de equipo y el respaldo mutuo. Así como también puede hacer que la gente se involucre y comprometa.

Facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en equipo. Permite que la gente actúe. Un líder busca a quienes quieren sobresalir y trabajar en forma constructiva con los demás. Siente que es su deber fomentar y facilitar esta conducta, considera que la solución de problemas es responsabilidad de los miembros del equipo.

Un líder se comunica total y abiertamente, acepta las preguntas y permite que el equipo haga su propio escrutinio. Interviene en los conflictos antes de que sean destructivos. Se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y forma oportunos. Mantiene los compromisos y espera que los demás hagan lo mismo.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la relación personal con las familias y los profesores para hablar de los alumnos, de la colaboración de las familias con el profesor, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo. También dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora.

Puedo manifestar que la diferencia que existe entre director y líder, es que un director establece su dirección bajo normas, estatutos, el líder lo hace con acciones, por ejemplo: el director asigna y delega tareas en cambio un líder trabaja conjuntamente con los demás, el director sanciona las fallas, el líder corrige, y establece medidas de mejoramiento para no cometer el mismo error.

2.4 Los valores y la educación

Cisneros (2003) expresa que la educación debe:

Crear estrategias que les permitan estar preparados para resolver todas las situaciones que se presenten y tener la competencia para hacer posible que surjan sensaciones de seguridad y sobre todo de autoestima en esos niños, dándoles la oportunidad de crecer y de formarse como seres humanos en la realización de sus valores. Educar en valores significa favorecer el desarrollo del pensamiento, del análisis, del razonamiento y la afectividad, educar no solo con la razón sino con el corazón.

Los maestros socio- culturales tienen que adecuarse a las necesidades del presente y del futuro para poder responder y orientar a nuestros niños, cuando deban enfrentarse con preguntas y respuestas que cada uno trae como verdad de su propio entorno. Algo esencial y difícil para el maestro es transmitir los valores a través de las vivencias, y para esto es menester que cada maestro y animador socio cultural, pueda ayudar a que cada niño los descubra mediante experiencias significativas, de allí la responsabilidad que tienen en los valores que trasmiten y proponen, ya que es delicada la tarea de hacer que cada niño pueda captar y/o elegir los valores que se ajusten a sus sueños.

También cabe recalcar la gran responsabilidad de todos los padres en ayudar en la tarea de fomentar valores, de tal forma que podamos vivir en un mundo donde no existan las diferencias de razas, ni las económicas, ni las sociales, ni las políticas, las que nos distancian de nuestro entorno.

Como opinión personal considero que es de suma importancia los valores hoy en día, tanto padres y educadores debemos ser partícipes de transmitirlos, actualmente es alarmante los crecientes problemas sociales, la violencia, la escases de valores que afecta y destruye a nuestra sociedad

2.4.1 Valores

Loyola (2011) declara que: los valores se tratan de la relación entre la realidad objetiva y los componentes de la personalidad, lo que se expresa a través de conductas y comportamientos.

La definición de valor depende del enfoque o punto de vista que se adopte. Los valores, en su expresión genérica, pueden ser de dos tipos: morales y no morales. Sin embargo, cuando se trata de educación en valores no se habla del término genérico, sino de los valores morales. Los valores morales, como la responsabilidad y la honestidad implican una obligación.

Por lo tanto, sólo se puede educar en valores a través de conocimientos, habilidades de valoración, reflexión en la actividad práctica con un significado asumido. Se trata de alcanzar comportamientos como resultado de aprendizajes conscientes y significativos en lo racional y lo emocional.

Dirigen y orientan las acciones humanas de forma consciente y a la vez, como proceso individual, permite diferenciar a unos hombres de otros como entes únicos e irrepetibles (Arana, 1995).

Los valores se forman en el proceso de socialización bajo la influencia de diversos factores (familia, escuela, medios masivos de comunicación, organizaciones políticas, sociales, religiosas, entre otros). No son inmutables ni absolutos, su contenido puede modificarse por circunstancias cambiantes y pueden expresarse de manera diferente en condiciones concretas también diferentes.

En la medida en que los seres humanos se socializan y la personalidad se regula de modo consciente, se va estructurando una jerarquía de valores que se va haciendo estable, aunque puede variar en las distintas etapas de desarrollo y situaciones concretas.

Los valores permiten interiorizar aquellas cualidades que satisfacen necesidades e intereses individuales y sociales, son como guías y principios de conducta que dan sentido a la vida hacia la autorrealización, el progreso y el redimensionamiento humano. La educación en valores es básica puesto que permite encaminar el proceso docente-educativo hacia el modelo ideal de formación. Desarrollar el vínculo con la realidad a través de lo socialmente significativo y determinar estrategias didácticas que involucren a los sujetos del proceso en una actividad consciente, protagónica y comprometida.

La educación en valores debe contribuir a que el proyecto de vida se convierta en un modelo de vida sobre la base de aquellas orientaciones de la personalidad que definen el sentido fundamental de su vida, y que adquieren una forma concreta de acuerdo con la construcción de un sistema de actividades instrumentadas, las que se vinculan con las posibilidades del individuo y, de otro lado las posibilidades objetivas de la realidad externa para la ejecución de esas orientaciones de la personalidad. Educar en valores significa contribuir a la función integradora del individuo mediante la valoración de las contradicciones de la motivación, los intereses, entre otros.

La educación en valores debe coadyuvar a la tendencia interna de la personalidad a integrar y armonizar los factores internos y externos y a la autonomía de ésta, es decir, a la autorregulación sobre la base de fines conscientes, lo que está por supuesto, en interacción y en dependencia de la realidad social.

Los valores interiorizados conforman la esencia del modelo de representaciones personales, constituyen el contenido del sentido de vida, y de la concepción del mundo, permiten la comprensión, la interpretación y la valoración del sujeto y brindan la posibilidad de definir el proyecto de vida, integrado por objetivos y finalidades para la actividad social.

Los valores no se enseñan y aprenden de igual modo que los conocimientos y las habilidades, y la escuela no es la única institución que contribuye a la

formación y desarrollo de éstos. Esto significa que la educación tiene que cambiar, la educación con valores debe tener como objetivo formar valores de relación, diálogo y participación, comunicación, debe ser un eje integrador de todo lo que la escuela es y hace.

2.4.2 Clases de valores

Para entender la clasificación de los valores es importante entender qué es un valor, y hacer conciencia de que los valores nos separan de la vida animal (Fernández, 2005).

Hay quienes llevan la bandera de defensa de lo natural para hacernos pensar que ser naturales es aceptar los impulsos salvajes y poco comunitarios de los animales. Lo correcto es ver y copiar de los animales sus mejores ejemplos y usar nuestra típica inteligencia humana para vivir nuestro destino evidente que es controlar todo y administrar todo lo que se deje gobernar en el universo, aprendiendo al vivir, y viviendo mejor cada vez. Los valores son aquellos conceptos que pueden ser puestos en práctica en nuestra vida para que podamos vivir mejor, tanto en forma íntima, personal, familiar, grupal y social (Martínez, 2008).

Los valores pueden ser clasificados de muchas formas, de acuerdo a su radio de acción:

- Íntimos
- Personales
- Familiares
- Grupales
- Sociales
- Nacionales
- Internacionales
- Universales
- Humanos
- Divinos
- Naturales

Según sus polaridades:

- Valores
- Anti-valores

Según la disciplina:

- Éticos
- Morales
- Políticos
- Ecológicos
- Sociales
- Económico
- Religioso
- Culturales
- Artístico

La compasión, libertad, humildad, generosidad, justicia, la paz, tolerancia, honestidad, lealtad, respeto y confianza entre otros valores ya no son las cualidades que caracterizan a los ciudadanos en el mundo. Es urgente que halla un cambio porque mientras no resolvamos nuestra crisis de valores individual y nuestras acciones sean congruentes, seguiremos viviendo en un mundo donde "es lo mismo ser derecho que traidor, ignorante o sabio, generoso o estafador, bueno o malo.

Nuevamente insistimos en que los valores sin acción son iguales a incongruencia. Si queremos ver un mundo diferente, una sociedad más equilibrada y un futuro más alentador, entonces es el momento de detenernos a reflexionar ¿Qué son los valores para mí? ¿Cuáles forman mi vida? ¿Qué significan los demás para mí? Y entonces, nuestro análisis debe trasladarse del "Yo" al "Tú", es decir, dejar de pensar un poco en mí y volcarnos hacia los demás, ser generosos y ver qué necesitan los demás de nosotros.

Pongamos en marcha pues, los buenos principios de conducta aprendidos en los primeros años de vida, seguramente tendremos éxito en nuestro esfuerzo por construir una mejor sociedad para nosotros y nuestros hijos, no podemos

olvidar que esos valores y principios son la trama que da consistencia al tejido de nuestra vida y, por tanto, son nuestro mayor tesoro.

Educar en valores es darle una ayuda a un estudiante a descubrir y trabajar e interiorizar su parte interna, es enseñar que se puede luchar contra los antivalores, a cambiar la violencia por la paz, la falta de comprensión por una atención. Cada educando tiene una noble misión la de impartir no sólo la de brindar contenidos pedagógicos, sino que además la de forjar, enriquecer valores, y que los mismos trasciendan, los docentes también son partícipes de educar para la vida.

2.4.3 La educación

Morales (2009) expone que la educación es el: proceso por el cual, el ser humano, aprende diversas materias inherentes a él, por medio de la educación, es que sabemos como actuar y comportarnos en sociedad.

La educación puede definirse como el proceso de socialización de los individuos. Al educarse, una persona asimila y aprende conocimientos. La educación también implica una concienciación cultural y conductual, donde las nuevas generaciones adquieren los modos de ser de generaciones anteriores.

La educación busca fomentar el proceso de estructuración del pensamiento y de las formas de expresión. El proceso educativo se materializa en una serie de habilidades y valores, que producen cambios intelectuales, emocionales y sociales en el individuo (Sousa, 2009).

El fin educativo es la formación de hombres libres, conscientes y responsables de sí mismos, capaces de su propia determinación. En esto consiste el hecho humano de la educación, en la formación de la conciencia moral, en la capacidad de discernir entre el bien y el mal. El punto más importante del proceso educativo es la voluntad del individuo, para que sea capaz de tomar resoluciones libres, regidas por las normas y valores éticos y morales.

Educación es formar, desarrollar y capacitar todos y cada uno de los aspectos de la personalidad del individuo, para hacerlo productivo a nivel personal como profesional; individual o en conjuntos, como hombre/mujer o como ciudadano.

La educación es un proceso de adquisición de contenidos que una persona realiza, a largo plazo que involucra una concienciación cultural, estos contenidos permitirán el desarrollo de habilidades, destrezas, útiles y valederas para el desarrollo social e intercultural del individuo en la sociedad.

2.4.4 Importancia de la educación

Gómez (2011) como un aporte sobre la calidad de educación, manifiesta que, el educar a una sociedad para la vida, constituye un complejo, arduo y difícil trabajo al ser un deber fundamental para el hombre y más al borde de una sociedad cada vez más compleja que necesita jóvenes mayormente preparados, con ideales y valores bien definidos, siendo capaces de afrontar los retos del presente y del futuro con una identidad segura y propia de una buena cultura.

La educación es el medio que hace llegar la cultura a los hombres; es la vía por la cual los hombres son los personajes de la cultura; en suma, la educación es el vínculo de la cultura (Pérez, 1996).

La educación no se aprende solo en la escuela, esté es solo uno de los medios, ya que en la casa, con la familia, en las calles, con los amigos se aprehenden todo tipo de conocimientos; por lo tanto, se puede decir que los hombres podemos llegar a mejorarnos los unos a los otros. Esté es un proceso a largo plazo que persiste a lo largo de la vida; por lo tanto es un proceso continuo.

El permitir que el estudiante viva experiencias que ayuden a la búsqueda y expresión de su sentido existencial humano es el verdadero sentido de la educación; por que hay que recordar que el aprendizaje no solo es de información sino también de experiencias.

La educación constituye una base fundamental en el desarrollo social de todo ser humano, porque permite ir abriendo camino hacia un progreso, sea el entorno o en el ámbito en que se desenvuelva, estamos en un mundo de constante avance, con una sólida educación podemos enfrentar los retos que se presenten en este mundo globalizado.

2.4.5 Importancia de los valores en la educación

Cisneros (2003) en su estudio sobre los valores, expone que, los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud, los valores valen por sí mismos, se les conozca o no, van más allá de las personas, es decir, trascienden, por lo que son y no por lo que se opine de ellos. Todos los valores se refieren a las necesidades o aspiraciones humanas.

Cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera. El valor es, entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Los valores son una parte fundamental del desarrollo de ser humano: podrían ser cualidades, costumbres, mitos, pero lo que sí, es que cada quién como individuo elige los valores que quiere mostrar ante una sociedad que juzga; porque no mencionarlo, la falta de valores.

Martínez (2011) en cambio considera que, los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Los valores influyen en nuestra forma de pensar, en nuestros sentimientos y formas de comportarnos.

Los valores se proyectan a través de actitudes y acciones ante personas y situaciones concretas. Los valores suponen un compromiso real y profundo de la persona ante sí misma y ante la sociedad en que vive.

En nuestra época, podemos identificar valores que son aceptados realmente, en todo tiempo y lugar, porque posibilitan la existencia de una sociedad más justa y democrática y por eso los deseamos como el : derecho y respeto a la vida, la verdad, la libertad, la equidad, la fraternidad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, entre otros. Los valores siempre forman parte de la identidad de un ser humano, orientan sus decisiones frente a sus deseos e impulsos y fortalecen su sentido del deber ser, por ello los valores no sólo necesitan ser definidos, sino ser el motor de cada una de las acciones que realizamos en nuestro diario vivir.

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

Los valores valen por sí mismos, sino que el hombre es quien les da el verdadero valor y significado, los valores los aprendemos del pensamiento y de la mente, y ya una vez que los comprendemos les vamos dando la forma para hacerlos parte de nuestra vida.

Ríos (2008), manifiesta en su investigación que, los valores ayudan a las personas a lo largo de su paso por la tierra, les ayudan a tomar decisiones, son útiles en sus creencias, sentimientos, convicciones, en las actitudes, juicios de valor y muy notablemente en las acciones, los valores son útiles para orientar al ser humano para que lleve una buena vida moral.

Por lo general en nuestros días la gente piensa que ya es igual ser bueno que malo, algo está pasando que no le damos la misma importancia que antes. Para la gente los valores cada vez valen menos, pero si consideran que nos faltan cuando alguien no hace uso de ellos y llega a cometer un acto que nos afecte a nuestra vida.

En la sociedad la falta de valores esta presente en muchas acciones cotidianas algunos ejemplos: cuando un amigo nos traiciona, cuando alguien nos roba una idea, cuando nuestro trabajo no es bien valorado. La falta de valores hace que las personas y la sociedad pierdan el rumbo, suponiendo que cada quien hiciera algo por mejorar podrá regenerarse nuestra sociedad. El trabajo honrado ha sido substituido por la vida fácil, aquella palabra de honor que se respetaba y era lo máximo en un deuda, a sido cambiada por papelitos que llamamos pagare y la amistad ni se diga, la hemos disfrazado de complicidad.

La importancia de los valores en las personas, es muy grande ya que estos nos hacen que logremos vivir como seres humanos, ¿Cómo es esto?, bueno supongamos si cada persona solo se interesara en su propia vida, sus cosas materiales, su espacio, su libertad y nos olvidamos que a nuestro lado hay alguien mas que utiliza el mismo pensamiento, lo único que pasaría es que no habría ningún pretexto para quejarnos por el mundo en que vivimos, ya que notros lo hemos propiciado.

Los valores sociales son importantes por que son el reflejo primero de los valores individuales, después los valores familiares, después los valores regionales, pero al fin todo comienza por una persona y su ideología.

Lo mejor de esto es que no solo hay que pensar en como solucionar el problema, sino que como sociedad, o mejor dicho como individuos debemos de ponerlos en práctica ya, hay que dejar de pensar en el yo un poco y ahora utilizar el tu y preguntar al de alado si el necesita o requiere algo que yo le pueda ofrecer, entonces los valores son trascendentales primero en la personas y después en la sociedad, ya que de este orden dependerá que los valores empiecen a tomar fuerza de nuevo.

Los valores permiten un desarrollo como persona, un crecimiento interno, permiten perfeccionar al ser humano a través del adecuado uso de ellos. Los valores nos permiten alinear nuestro comportamiento, lo que nos va a permitir

ser mejor seres humanos y realizarnos como personas. Los valores representan nuestra esencia de lo que somos y de lo que proyectamos a los demás.

2.4.6 Valores relacionados con la educación

Kronovida (2009), en su indagación sustenta que:

El comportamiento humano está regido por unos principios o valores que son el pilar de la sociedad. Todos vemos, vivimos y sufrimos a diario las consecuencias que ha tenido en nuestra sociedad el descuido de la educación en valores. Los niños tienen cada vez mayor acceso por la televisión, los juegos electrónicos y otros medios a contenidos que les enseñan violencia, odio, muerte y competencia y si no aprenden desde temprana edad a discernir lo que está bien de lo que está mal, difícilmente lo aprenderán cuando sean adolescentes o adultos.

Educar a los niños en valores les permitirá tomar decisiones más acertadas durante toda su vida y esto a su vez los hará personas más seguras, plenas y felices. La enseñanza de los valores se inicia en el hogar, promovida por el ser y el hacer de los padres y otros adultos significativos para el niño; más tarde, en la escuela estos valores deberán ser ampliados y fortalecidos.

Álvarez (2009), establece los siguientes criterios:

a) Generosidad

La generosidad es la propensión del ánimo de una persona a ser útil e interesada a otro ser mostrando nobleza, valor y esfuerzo. Las personas generosas son nobles, desprendidas y dadas. Los niños deben aprender a actuar a favor de otras personas sin esperar nada a cambio, para lo que deben ser educados poco a poco, los niños aprenden a ser generosos cuando son animados a:

- Ceder sus juguetes en el juego.
- Comprender que significa ser generoso y qué significa ser egoísta.
- Compartir sus juguetes y caramelos.

Además, para que los niños sean generosos es necesario que:

- Vivan en un ambiente de participación y servicio
- Vean que sus padres ayudan a otros padres y les hacen favores
- Identifiquen las necesidades de los demás.

b) Obediencia

La obediencia es una actitud de colaboración y participación. Para que un niño aprenda a ser obediente debe explicársele el porqué de las cosas que se le piden, para que un niño aprenda a ser obediente es necesario:

- Entienda la satisfacción que su obediencia producirá.
- Entienda el valor y la razón de cada orden.
- Tenga claras cuáles son sus obligaciones y sus deberes.
- Tenga reglas claras en la casa y en la escuela.
- Sienta la aprobación de sus padres o maestros cuando es obediente.
- Sienta que si desobedece no consigue lo que quiere.

c) Perseverancia

La perseverancia es alcanzar lo que se propone buscando soluciones a las dificultades que puedan surgir. Es un esfuerzo continuo. Una persona perseverante es menos propensa a dejarse llevar por lo fácil y lo cómodo. La perseverancia brindará a los niños estabilidad, madurez y confianza en sí mismos. Los niños aprenden a ser perseverantes primero, con el ejemplo de sus padres y luego:

- A través de sus deberes.
- Los problemas y dificultades que se le presentan.
- Jugando, perdiendo o ganando.

- Con sus ilusiones y sus metas.
- Sintiendo el apoyo de sus padres.
- Sabiendo que se puede aprender tanto de las experiencias malas como de las buenas.
- Percatándose de que vale la pena luchar por lo que se quiere.
- Cuando tiene que cumplir una tarea para conseguir lo que quiere.
- Teniendo en cuenta sus triunfos y éxitos.
- Recibiendo felicitaciones por sus logros.
- Identificando sus errores y procurando no repetirlos.
- Cuando reciben estímulos de sus padres.
- Haciendo manualidades.
- Aprendiendo a ahorrar.

d) Respeto al bien común

El niño debe aprender desde pequeño a respetar los bienes comunes que hay en la casa o en la escuela así como los bienes sociales como parques, bibliotecas, monumentos, cines, museos, etc. Los niños pueden aprender este valor con el ejemplo de sus padres y además:

- Observando las señales de los sitios públicos.
- Acudiendo con frecuencia a bibliotecas, museos, parques y otros sitios públicos-
- Estando en contacto con la naturaleza, conociendo su valor y aprendiendo a cuidar el medio ambiente.
- A través de actividades grupales como talleres de reciclaje.

e) Tolerancia

Ser tolerante es ser respetuoso y considerado con los demás, aún cuando sus ideas, creencias o prácticas sean diferentes a las nuestras. Para que los niños aprendan a ser tolerantes debe invitárseles a:

- Escuchar a los demás.
- Escuchar las opiniones de sus amiguitos.

- Ponerse de acuerdo con sus amigos con respecto al juego.
- Conocer diferentes culturas.
- Viajar con la familia.
- Evitar burlarse de los demás.

f) Responsabilidad

La responsabilidad guarda relación con el asumir las consecuencias de todos aquellos actos que realizamos en forma consciente e intencionada. Los niños aprenden a ser responsables cuando:

- Les permitimos que hagan sus deberes por ellos mismos.
- Tenemos confianza en ellos y se lo demostramos.
- Evitamos hacer por ellos lo que son capaces de hacer según su edad.

Los niños y niñas necesitan valores que den sentido a su existencia y que vayan guiando sus pasos por los caminos de la plena realización. La mejor educación nace y se desarrolla en el hogar, es ahí donde debe despertar interés por la vida, a confiar en si mismo, a creer que puede seguir adelante por los caminos del triunfo.

Lo importante de la educación es el ser de cada niño/a. La educación ha de proporcionarles una formación que les permita conformar su propia identidad. Para ello se hace necesario potenciar actitudes y valores que configuren y modelen las ideas, los sentimientos y las actuaciones de los niños. Los valores ayudan a crecer y hacen posible el desarrollo armonioso de todas las cualidades del ser humano. Se hace necesario aprender, porque los valores nos acompañan toda la vida.

La educación requiere el compromiso moral de sus actores, los profesores. El sistema educativo, cualquiera sea su realidad está sometido constantemente a múltiples estímulos externos, alejados en muchos casos de lo que espera la educación, formar una persona que sea capaz de dirigir su propia vida, basada

en la internalización de ciertos valores mínimos, como la libertad, justicia, solidaridad, tolerancia, respeto, que le permitan actuar de manera autónoma e insertarse positivamente en la sociedad.

Los valores son una realidad personal. No se trata de enseñar un determinado sistema de valores, sino de facilitar procesos personales de valoración. Cada alumno y alumna debe reflexionar y discernir aquellos valores que desea hacer propios, mediante un proceso eminentemente personal. Se requiere una educación donde el profesorado adquiera un compromiso social y ético que colabore con los alumnos y alumnas para facilitarles el desarrollo y formación de capacidades que intervienen en el juicio y acción moral, facilitando la formación de actitudes, integración, aplicación y valoración crítica de las normas que rigen en una sociedad.

Un profesorado que cambie su rol de docente instructor y transmisor de conocimientos, por el fomento y la construcción de valores en sus alumnos y alumnas. La educación de una persona debe tratar todos los aspectos y dimensiones que conforman al ser humano, de manera integral, por tanto, los valores forman parte de la educación.

La enseñanza de los valores empieza desde casa, los padres son los promotores de los valores, siguiendo con esta tarea los docentes, reforzando y expandiendo estos valores. La importancia de los valores dentro de la educación es relevante porque el docente constituye un ejemplo para cada uno de sus educandos, los valores en la educación permiten prepararnos y desarrollarnos como mejor personas.

2.4.7 Valores en la familia

La familia según Alcalá (2011) es el núcleo de la sociedad que nos permite ver reflejada la sociedad misma. Las sociedades que se han distraído de este valor familiar, son sociedades que se han vuelto individualistas y por tanto aisladas, y poco preocupadas por sus comunidades.

El verdadero núcleo formador de hombres en la sociedad contemporánea. En la familia tenemos las oportunidades de vivir y formarnos en los valores y los anti valores; en la familia tenemos la oportunidad de convivir con los peligros y las oportunidades, de reflejar nuestras mayores debilidades y que con armonía nos las hagan ver y aprendamos y las superemos, como también nos pueden fortalecer.

La vida familiar sigue siendo un valor fundamental, es algo que nos identifica y nos marca hacia un futuro. Nosotros como comunidad tenemos que reflexionar sobre la trascendencia y el futuro de la familia y su impacto sobre la comunidad, qué cosas positivas y negativas puede tener la familia, todos debemos participar de forma integral en una planeación, no podemos dejar la responsabilidad a los gobernantes, es responsabilidad de todos, padres de familia, estudiantes, maestros, sociedad.

La familia es considerablemente trascendente en la formación del hombre, por los valores que en la familia misma se viven, porque trascienden en el hombre, porque en ella vemos la diversidad, a los hijos se quieren igual, pero entre los hijos existen características diferentes, siendo integrantes de la familia, como padre, hijo, hermano, nos podemos dar cuenta de que somos diferentes, un hijo tiene más tendencia hacia la sensibilidad, y otro hacia los oficios analíticos, y podemos ver cómo unos son más místicos, más reflexivos, y otros más intensos, más atléticos, y con alguno nos identificamos.

Sin embargo a todos los queremos igual independientemente de esa identificación. nos aceptamos tal cual somos, cuando verdaderamente nos queremos, cuando utilizamos el amor fraterno, perdonamos y comprendemos las características débiles de nuestro prójimo, que es nuestro próximo más cercano en la familia, y al mismo tiempo comprendemos donde están las cualidades y tratamos de potenciarnos lo más posible para ayudarnos unos con otros con las cualidades de cada quien, y nos solidarizamos y en los momentos de tragedia olvidamos las diferencias, y cada quien pone lo mejor de si mismo.

En la familia se pueden vivir ciertos valores sin haberlo reflexionado, vivimos en la unidad, generalmente, podemos ver que la familia como formadora de hombres, fomenta valores que nos enaltecen y nos transforman hacia algo mejor, nos hacen reflexionar sobre el servicio, la solidaridad, la fortaleza, la subsidiaridad, valores muy importantes para hacerlos vivos en nuestra familia y en nuestra comunidad.

Pero si no identificamos que la familia es formadora de los valores humanos, no estaremos preparados para vivir en familia, e independientemente del rol que nos toca vivir en esa familia, tenemos que estar consientes de nuestro papel dentro de ella y su trascendencia, reflexionando que la vivencia de los valores dentro de nuestras familias, y la experiencia de los otros miembros, nos ayuda a formar nuestros propios valores; las características, los valores y las reflexiones de mi hermano me potencian a mi, y si él da lo mejor de si mismo hacia la familia y yo doy lo mejor de mi hacia ella, nos potenciaremos mejor.

No hay valores buenos o malos, simplemente hay valores y anti valores. El hombre por naturaleza tiene la libertad de seleccionar entre el bien y el bien. El mal es una deformación entre dos bienes. Por naturaleza seleccionamos entre el bien y algo mejor, somos buenos, generalmente tenemos la mejor intención para seleccionar algo para nosotros mismos, de esta manera seleccionamos nuestros valores, y los priorizamos.

Aguilar (2011) considera como criterio sobre los valores en la familia que, necesitamos más familias donde se exprese la solidaridad, donde se exprese el deseo del éxito, el desarrollo humano, la fortaleza y la disciplina, la perseverancia, la honestidad, el hablar con la verdad, familia donde no nos de vergüenza mostrar nuestras debilidades, sino que tengamos la confianza para decirlas y ayudarnos a superarlas, afrontar nuestros retos, familias en donde pongamos al servicio de nuestra comunidad, el testimonio de vivir en la unidad, de vivir en el amor, en el amor hacia los demás, hacia uno mismo, y los que somos creyentes, en el amor a Dios.

Considero como opinión personal que la familia es el sustento a lo largo de la vida de un ser humano, es aquí donde se empieza a formar, conocer, forjar valores, los mismos que permitirán el desarrollo interno del individuo, valores que se reflejarán en el accionar de día a día.

Es relevante reflexionar que el valor de la familia se basa principalmente en la presencia física, mental y de convivencia, haciendo un esfuerzo por cultivar los valores en sus miembros, para poder estar en condiciones de transmitirlos y enseñarlos.

Si los seres humanos tomáramos conciencia por cultivar los valores ya sea en la familia, trabajo, entorno todo nuestro alrededor cambiaría y se construiría un mundo más armónico e integral.

3. METODOLOGÍA

El Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora-Ecuador”, se encuentra ubicado en la Parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa de la provincia de Manabí. El centro educativo es fusionado, en el año de 1917 Pedro Pablo Gómez fue elevado a la categoría de parroquia y se creó una escuela regentada por el Municipio de Jipijapa, que luego fue fiscalizada con el nombre de “Isidro Ayora”. Un año más tarde se fundó la escuela Fiscal de Niñas con el nombre de “Ecuador”.

Las dos escuelas laboraban en forma separada y en el año de 1950 mediante acuerdo Ministerial y, previa solicitud de los moradores de la parroquia se fusionan las dos escuelas y se forma una sola con el nombre de “ISIDRO AYORA – ECUADOR”.

3.1 Participantes

En esta investigación se tomó la siguiente muestra: Directivos: 3, Director 1, Jefe de Área: 5, Docentes: 15, 14 docentes de la escuela y un docente de colegio. Padres de Familia: 15 y Estudiantes: 20.

Tabla # 1 Personal directivo por sexo y edad

EDAD	HOMBRES	MUJERES	FRECUENCIA (f)	%
25 -30 años	00	01	01	17
31-35 años	00	01	01	17
36-40 años	00	00	00	00
41- 45 año	00	00	00	00
46- 50 años	00	02	02	33
51-55 años	00	00	00	00
56- 60 años	01	01	02	33
61 y más	00	00	00	00
Total	01	05	06	100

Fuente: Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas

Se puede observar que la edad de los directivos están comprendidos entre 46 y 60 años, lo cual corresponde a un **33 %** de la población sin embargo existe un **17%** cuyas edades comprenden entre 25 - 35 años. El personal de mayor edad manifiesta que siente una gran satisfacción por ayudar a la comunidad a satisfacer las necesidades educativas, siendo un ejemplo para las nuevas generaciones que ahí están prestando sus servicios.

Tabla # 2 Personal docente por sexo y edad

EDAD	HOMBRES	MUJERES	FRECUENCIA (f)	%
25 -30 años	00	02	2	13.33
31-35 años	00	02	2	13.33
36-40 años	01	04	5	33.33
41- 45 años	00	00	0	0.00
46- 50 años	01	02	3	20.00
51-55 años	00	00	0	0.00
56- 60 años	00	00	3	20.00
61 y más	02	01	0	0.00
Total	04	11	15	100

Fuente: Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador"

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas

Podemos decir que existe un **33.33%** de docentes del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador" que tienen en 36- 40 años, un **20%** entre 46 – 50 de igual forma un **20%** entre 56- 60, además existe un **13.33%** de docentes que tienen entre 25 – 35 años. Como se puede apreciar hay diferentes generaciones ejerciendo la docencia, cada una con sus fundamentos técnicos y metodológicos, pero todas con el mismo fin, el de educar, el de cambiar una comunidad carente de conocimientos.

Tabla # 3 Personal administrativo y de servicios

EDAD	HOMBRES	MUJERES	FRECUENCIA (f)	%
25 -30 años	0	0	0	0
31-35 años	0	0	0	0

36-40 años	0	0	0	0
41- 45 año	0	0	0	0
46- 50 años	0	0	0	0
51-55 años	0	0	1	100
56- 60 años	0	0	0	0
61 y más	1	0	0	0
Total	1	0	1	100

Fuente: Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas

Es evidente que existe un **100%** del personal administrativo y de servicio uno solo y que tiene una edad comprendida entre 51 – 55 años. Lamentablemente no existe personal administrativo definido, debido que los docentes hacen las funciones de colecturía y de secretaría.

Tabla # 4 Población estudiantil por edad, sexo y especialidad

EDAD	HOMBRES	MUJERES	FRECUENCIA (f)	%
5 – 10 años	8	4	12	60
11 – 15 años	4	4	8	40
16 y más	0	0	0	0
Total	12	8	20	100

Fuente: Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas

La edad comprendida de los alumnos tomados como muestra es entre 5 – 10 que corresponde al **60%**, y el **40%** está comprendido entre 11 – 15 años. Es evidente que los padres de familia de la comunidad de Pedro Pablo Gómez, están tomando conciencia sobre la importancia de la educación, es por eso que existen jovencitos que están estudiando para terminar la primaria.

Tabla # 5 Población estudiantil por año de educación básica

AÑO BÁSICO	FRECUENCIA (f)	%
1 – 4	0	0

5 - 7	20	100
Total	20	100

Fuente: Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas

El **100%** de los alumnos que se tomaron como muestra son de los años de educación básica superiores; es evidente que existe jovencitos educándose, lamentablemente por ayudar a sus padres en la agricultura se les dificulta estudiar cuando le corresponde.

3.2 Materiales e Instrumentos

Los materiales e instrumentos a utilizar en el desarrollo de la investigación son:

ENCUESTA: La encuesta es un instrumento que recoge información de una parte o muestra de una población. La encuesta se encuentra estructurada de la siguiente manera:

A quien se va a evaluar es a cada uno de los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora -Ecuador”. La encuesta se elaboró para ser aplicada para toda la comunidad educativa y agrupa tres dimensiones: la gestión, liderazgo y valores en el centro educativo, para uno de los sectores se la estructuró de la siguiente manera:

La encuesta dirigida a los directivos consta de 14 preguntas, la de los docentes tiene 16 preguntas, la encuesta de los padres de familia posee 6 preguntas y finalmente la de los estudiantes dispone de 14 preguntas. Se utilizó con la finalidad con el propósito de recoger datos de los directivos, personal docente, padres de familia y de los estudiantes del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora -Ecuador”. El modelo de encuesta busca obtener datos de la realidad sobre:

- La forma como el o los directivos organiza los equipos de trabajo en la institución.

- Si existe un clima de respeto y liderazgo.
- Cómo se promueven soluciones en la resolución de problemas.
- Que medidas promueve los directivos para el mejoramiento y progreso de la institución.
- De qué manera se manejan las relaciones entre compañeros de trabajo.
- El rol de los docentes dentro de la institución.
- Las funciones de cada uno de los miembros del equipo de trabajo.
- La forma como los estudiantes reciben los contenidos de estudio.

ENTREVISTA: Es un medio que permite obtener datos en forma verbal, a través de un cuestionario de preguntas. Con la entrevista podremos obtener respuestas a nuestras interrogantes sobre el tema de Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración del Centro General de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”.

Mediante la aplicación de la entrevista se desea hacer un acercamiento con la realidad de los procesos del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora- Ecuador”. En este caso la entrevista se aplicará al Director y a los miembros de la Junta General del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora- Ecuador”. La entrevista está conformada por 8 preguntas que están relacionadas sobre los temas de liderazgo dentro de la institución y de los valores que deben primar en la entidad.

3.3 Método y procedimiento

Para la realización de la presente investigación se emplearon métodos y técnicas, como se detalla. La investigación ha sido realizada con la provisión de buena fuente de información la misma que se consiguió metodológicamente, analizando los datos e información proporcionada por los padres de familia, docentes y estudiantes del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora- Ecuador”. En esta investigación, se utilizaron los siguientes métodos:

Analítico: Porque permitió conocer la realidad del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora- Ecuador” en la realización de sus procesos y la falta del desarrollo

de un Manual de Código de Ética, y de tal forma poder concienciar sobre las diferentes actividades que se realizan en la institución.

Sintético: El presente trabajo permitió conocer la inexistencia de normas de comportamiento que refuercen la práctica de principios y valores construidos desde la reflexión y la participación

Bibliográfico.- En la presente investigación permitió conocer, comparar, ampliar y deducir teorías.

El tipo de investigación a utilizar es de tipo **Exploratoria** y **Descriptiva**.

Exploratoria: Es el nivel más elemental de la investigación que permite el acercamiento del investigador con el método de estudio. Además nos permite obtener una investigación más completa sobre un hecho que ocurre en nuestro entorno. La investigación exploratoria debido a que no tomamos de modelo otra investigación, vamos a empezar un estudio inicial de una temática.

Descriptiva: Debido a que este tipo de investigación trata de determinar como es la situación, de describir los procesos, etapas y establecer la existencia de relación entre las variables identificadas en la investigación. Este tipo de investigación describe, analiza e interpreta los datos obtenidos, en términos claros y precisos.

Cada uno de los resultados obtenidos de la aplicación de los materiales e instrumentos de investigación son analizados y procesados bajo las herramientas informáticas como el es office específicamente el utilitario Microsoft Excel, el cuál permite tabular y generar cuadros estadísticos, los cuales son las proyecciones porcentuales de cada una de las interrogantes de las encuestas y la entrevista realizadas al personal del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora-Ecuador”, de la Parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa de la provincia de Manabí.

4. RESULTADOS

4.1 DIAGNÓSTICO

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

Cada uno de los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión de liderazgo y valores, los cuales se detallan a continuación han sido tomado de los documentos que reposan en la Secretaría del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora-Ecuador”, de la Parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa de la provincia de Manabí.

4.1.1.1 El Manual de organización

Según Meza (2004) en su estudio investigativo educacional expone que el:

Manual de organización, es un instrumento de trabajo necesario para normar y precisar las funciones del personal que conforman la estructura organizativa, delimitando a su vez, sus responsabilidades y logrando mediante su adecuada implementación la correspondencia funcional entre puestos y estructura.

El Manual de organización del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador”, se rige en garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución en particular la educación, donde el Estado será el encargado de financiar de manera oportuna, regular, distribuyendo los recursos en base a la equidad social, poblacional, entre otros aspectos.

Contempla el principio de que cada área del centro educativo trabaje en conjunto para que los niños, niñas y adolescentes tengan derecho a una educación de calidad, donde se avale el acceso y permanencia de todo niño y niña a la educación básica, así como también del adolescente hasta el bachillerato o su equivalente.

Para este centro educativo entre sus compendios dentro de su manual de organización, es que la educación constituye un instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a las y los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes de la parroquia Pedro Pablo Gómez.

El Manual de organización contempla instancias donde busca enfocar el fortalecimiento de la planificación operativa institucional a través del análisis de los objetivos, políticas y estrategias que norman la administración educativa del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora-Ecuador”, a fin de posibilitar un sistema educativo equilibrado, eficiente y participativo que tienda a la formación integral del educando, además los docentes contribuyen con el propósito de día a día realizar la planificación de unidades didácticas de forma estratégica, dinámica, sistemática, flexible y participativa, englobando diferencias individuales y grupales, para que los estudiantes logren así aprendizajes funcionales.

El centro educativo dentro de su manual no deja contemplar un ente importante como son los padres de familia, a razón de que tanto las madres, los padres y/o representante legal de las y los estudiantes poseen derecho a que participen en los órganos correspondientes de planificación, construcción y vigilancia del cumplimiento de la política educativa dentro del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador”.

Es relevante recalcar que el Centro Educativo a través del cumplimiento y las disposiciones determinadas en la ley de educación y del manual interno de la organización busca que los estudiantes aprendan a convivir y respetarse mutuamente dentro y fuera de la institución.

4.1.1.2 El código de Ética

El Código de Ética es el código que fija las normas tendientes a regular el comportamiento de las personas dentro de un determinado contexto, como ser el de una profesión, una empresa u organización, entre otros (Ruvalcaba, 2009).

El Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador”, no dispone de un Código de Ética, pero ha elaborado un Código de la Niñez y Adolescencia, el mismo que el director me facilitó para la presente investigación, dichos documentos reposan en secretaría, el cual se basa como punto de partida en lograr:

Implementar un tratamiento secuencial de educación en los niños y niñas del centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” de la parroquia Pedro Pablo Gómez del cantón Jipijapa, el Código de la Niñez y Adolescencia, reconocidos en la constitución política Ecuatoriana y en Convenciones, mediante la práctica interactiva y dinámica de módulos o matrices de sus derechos y deberes, planificadas dentro del currículum y unidades didácticas de trabajo, para lograr una verdadera formación integral y la práctica de valores, que impidan todo tipo de maltrato infantil y consecuentemente la deserción escolar.

El Código de la Niñez y Adolescencia del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador”, se basa en diagnosticar la realidad socio- cultural de los padres y alumnos del plantel para el logro de una base de datos, así como tratar de identificar las formas de maltrato infantil que se producen en los niños y niñas, mediante encuestas y el constante diálogo, como formas de prevención.

Busca promover estilos de vida más sanos a partir del fortalecimiento de los valores, la práctica permanente de las normas legales del Código de la Niñez, la educación en la sexualidad, el amor y la equidad de género, para elevar la autoestima de los miembros de la comunidad educativa.

Este centro de educación a través de su código de niñez elaborado quiere lograr incentivar a los padres de familia, mediante talleres o charlas, para el cumplimiento de sus responsabilidades frente a sus hijos, demostrando ejemplo de buen comportamiento en cada uno de sus hogares y sobre todo concienciar en la comunidad educativa y en el entorno donde vive que “los niños y niñas tiene que vivir en sociedad, con la sociedad y para la sociedad”.

4.1.1.3 El plan estratégico

Plan estratégico se trata de la interacción entre entorno externo e interno de los entes y la habilidad de estos para actuar de manera pro activa configurando estrategias que permitan aprovechar nuestras fortalezas internas y las oportunidades externas (Vanegas, 1998).

Hay que destacar la importancia de la planificación estratégica por medio de un análisis para su aplicación en las instituciones educativas. En la actualidad el Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador”, no dispone de un plan estratégico. Se debe buscar que los establecimientos educativos logren desarrollar seres humanos íntegros para salir del estancamiento local, regional y nacional. La planificación estratégica incluye la aplicación de la intuición y el análisis para determinar las posiciones futuras que la institución debe alcanzar, es una herramienta útil en muchos campos de la vida, ya que de esta manera se supera la improvisación. Organizarse para lograr con los recursos que se tienen los objetivos deseados permite lograr mejores resultados, ahorrando dinero, tiempo y esfuerzo.

La planificación estratégica significará para el centro educativo elaborar de estrategias de superación de los problemas que se presentan en el trabajo y de potenciación de aquellos elementos positivos que ya se poseen pero que no están identificados y que, por este mismo motivo, no se los incluye en el trabajo. Una actividad fundamental dentro de la planificación es redefinir la visión, misión, objetivos y políticas buscando la vinculación permanente entre sus acciones para de esta manera saber hacia donde nos dirigimos y aprovechar los recursos existentes en la institución.

4.1.1.4 El plan operativo anual (POA)

Villegas (2011) en su investigación sobre conceptualizaciones de POA, expone que:

El programa operativo anual es un programa concreto de acción de corto plazo, que emerge del plan de largo plazo, y contiene los elementos (objetivo, estrategia, meta y acción) que permiten la asignación de recursos humanos y materiales a las acciones que harán posible el cumplimiento de las metas y objetivos de un proyecto específico. Los programas operativos se confeccionan en términos de unidades físicas de producto final o volumen de trabajo. Calculando los costos sobre los resultados esperados y distribuyendo los recursos financieros necesarios por partidas, según el objeto del gasto (clasificación contable), para solventar los costos a través de un presupuesto.

El Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador”, ha elaborado el Plan Operativo Anual, el cual es un documento oficial en el que los responsables de esta institución enumeran los objetivos y las directrices que establecen en beneficio del centro educativo. Por ello, en plan operativo se estableció generalmente con una duración efectiva de un año.

La formulación del Plan Operativo Anual de la institución se desarrolló de forma participativa involucrando activamente al Director, a los responsables de las distintas unidades técnicas y a otros actores internos que pudieron contribuir favorablemente en el proceso de formulación y ejecución del Plan. El Plan Operativo Anual (POA) permitió establecer las acciones de corto plazo que harán posible el cumplimiento de las metas y objetivos del presente año lectivo, los cuales están guiados a fortalecer la institución con el incremento del personal administrativo y docentes, así como también de gestionar actividades para el mejoramiento de las instalaciones del centro educativo, a fin de posibilitar un sistema educativo equilibrado, eficiente y participativo que tienda a la formación integral del educando.

CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “ISIDRO AYORA-ECUADOR”

PEDRO PABLO GÓMEZ – JIPIJAPA – MANABÍ - ECUADOR

PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)

AÑO LECTIVO: 2011-2012

DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	EJECUCIÓN		RESPONSABLE	RECURSOS	VERIFICACIÓN
			FECHA INICIO	FECHA FINAL			
Administrativo ▪ Orientador Vocacional. ▪ Secretaria Institucional ▪ Prof. Cultura Estética 1°-7° ▪ Prof. Cultura Física 1°-7° ▪ Profesor de Computación de 1° a 7° A. B	Fortalecer la Institución con el incremento del personal administrativo y profesores especiales para optimizar los servicios educativos.	• Diagnóstico de la situación institucional. • Gestiones ante las autoridades competentes • Realizar seguimiento.	15-03-20011	31-10-2011	Concejo Técnico	Humano Director Docentes Material Materiales de oficina	Oficios Informes mensuales
Técnico Pedagógico ▪ Escasa comprensión lectora	Optimizar la lectura para alcanzar la comprensión de los textos al leer	• Aplicación de pruebas de diagnóstico. • Selección y aplicación de técnicas para mejorar la comprensión lectora	04-04-2011	Fin del año lectivo	Personal Docente	Humano Comunidad Educativa Material Libros del Gobierno Diccionarios Revistas Periódicos, etc.	Exposiciones de trabajo en diferentes actividades

						Económico Estado Padres	
Comunidad Educativa ▪ Carencia de cubierta de la cancha de uso múltiple	Gestionar la construcción de la cubierta de la cancha de uso múltiple para el bienestar de la trilogía educativa	•Enviar Oficios ante organismos competentes. •Realizar seguimiento de solicitudes.	15-03-2011	30-09-2011	Comunidad Educativa	Humano Director Personal Docente Padres de familia Alumnos Material Materiales de oficina	Seguimientos de oficios enviados.
Salubridad	Promover la higiene personal de los estudiantes a través de las acciones estratégicas para la conservación de la salud	•Gestionar la vacunación e higiene personal ante el sub-centro de salud. •Charlas motivacionales de higiene personal de parte del sub-centro de salud. •Participar en el proyecto de Escuelas de Salud.	04-04-2011 29-07-2011	Fin del año lectivo. Todo el año lectivo	Comisión de salud. Comunidad Educativa Área de Salud N° 4 Equipo Gestor de Salud.	Humano Coordinadora de la comisión Personal médico y odontológico del sub-centro Material Material de oficina	Niños saludables, desarrollo educativo óptimo.

4.1.1.5 El proyecto institucional (PEI)

De acuerdo a Piñeyro (1994) el PEI es la herramienta que tiene la institución escolar para explicitar su propuesta general, debe entenderse como un proceso que siempre se está construyendo colectivamente, donde la institución perdura fortaleciendo su identidad y no como la formulación de un documento que exige la burocracia y demanda cualquier autoridad competente.

El P.E.I. es la propuesta que el Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador, elabora para dar cumplimiento a los propósitos establecidos, se crea desde la propia identidad de la institución, de la construcción colectiva permanente y adquiere existencia objetiva mediante la planificación. Contiene los acuerdos básicos que encuadran la vida de la institución por lo que se convierte en un instrumento orientador que enmarca todas las acciones educativas.

El proceso de planificación institucional cobra sentido en tanto permite una participación genuina de todos los actores de la comunidad educativa, por lo que convoca a todos sus actores: directivos, docentes, padres, alumnos, personal de la docencia y organizaciones representativas.

El Proyecto Institucional es un modelo que parte de la realidad institucional mediante la elaboración de un diagnóstico que permite priorizar opciones. Se utilizan evaluaciones de proceso por lo que las acciones son flexibles.

El proyecto institucional se construyó a través de diferentes etapas, a partir del momento en que los miembros de la institución se constituyen en un equipo de trabajo. Cada uno de los actores compartirá desde sus diferencias, los objetivos de la tarea educativa institucional.

La evaluación, de proceso y permanente, mostrará los problemas intrínsecos del proyecto lo que permitirá, a través del tiempo, la construcción y reconstrucción de estos aspectos conflictivos para la viabilidad del proyecto. Debido que para el

diseño del P.E.I., no hay un único modelo, idéntico para todas las instituciones, su planificación debió ser flexible, integral y participativa, para facilitar su permanente revisión y apertura.

4.1.1.6 Reglamento Interno y otras regularizaciones

El Reglamento Interno tiene por objetivo otorgar un marco regulatorio a los problemas administrativos y funcionales que pudieran surgir en la comunidad educativa (Cortés, 2009).

Es importante considerar que este reglamento tiene un enfoque formativo, en tanto se trata de aprendizajes enmarcados dentro de los Objetivos del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador.

La Junta General de Profesores del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” en uso de sus atribuciones, que para el mejor desenvolvimiento de las actividades educativas es menester disponer de un REGLAMENTO INTERNO, expresado mediante un conjunto de normas, reglas y procedimientos que se crea, para posibilitar que su estructura funcione por ende evitar conflictos. De tal forma que el conjunto de disposiciones y normas elaboradas y consensuadas a nivel de la comunidad educativa, se halla orientado a la apropiación como compromiso más no como imposición.

El presente Reglamento Interno del Centro Fiscal Mixto de Educación General Básica “ISIDRO AYORA – ECUADOR” tiene por objeto normar el funcionamiento de la institución y orientar las acciones del Director, Junta De Profesores, Consejo Técnico, Comisiones, Maestros, Padres De Familia, Conserje Y Estudiantes para el mejor desenvolvimiento de sus actividades y por ende una convivencia pacífica.

Son objetivos del presente Reglamento de Régimen Interno, a más de los que se establece en la Ley con respecto a los planteles fiscales comunes y en el P.E.I., los siguientes:

- Fomentar una verdadera educación integral de sus estudiantes.
- Conservar las buenas relaciones humanas entre los actores de la comunidad educativa.
- Fortalecer valores éticos, morales, cívicos y culturales en el alumnado.
- Estimular la investigación, la actividad creadora y responsable.
- Mantener el liderazgo del plantel en el sector.

El centro Fiscal Mixto de Educación General Básica “ISIDRO AYORA – ECUADOR”, es financiado por el Estado Ecuatoriano a través del Ministerio de Educación, la Dirección Provincial de Educación. Sus actividades se desarrollan en la parroquia Pedro Pablo Gómez del cantón Jipijapa. Su funcionamiento está regido de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Educación y Reglamento General. Para el normal funcionamiento, el plantel asume la siguiente estructura conformada por los siguientes niveles:

1.- Nivel directivo

Máximo organismo de la comunidad educativa: JUNTA GENERAL DE PROFESORES.

2.- Nivel ejecutivo

Ejecuta los planes de acción para su implantación en el plantel: DIRECTOR DE LA ESCUELA.

3.- Nivel asesor

Guía a la institución, da un direccionamiento de alternativas de solución de los principales problemas de la institución.

Consejo técnico

Comisiones:

- Sociocultural
- Salud y medio ambiente

- Deportes y recreación
- Gobierno estudiantil

4.- Nivel operativo

Ejecutan directamente las actividades del plantel, en este nivel se refleja la razón de ser de la institución.

- Personal docente
- Alumnos
- Comité central de padres de familia.
- Padres de familia

5.- Nivel de apoyo (auxiliar)

Agilita el proceso para alcanzar los objetivos de la escuela. CONSERJE.

4.1.2 La estructura organizativa de la Unidad Educativa

4.1.2.1 Misión y Visión

La Misión define la razón de ser de una organización, aspecto que permite establecer los objetivos para direccionar los planes y los procesos estratégicos de las unidades de trabajo a la consecución de un propósito común (Armijo, 2009).

Misión del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”

Brindar un servicio de excelencia y calidad a la comunidad, con un talento humano profesional comprometido, a fin de contribuir en el mejoramiento de su calidad de vida a través de una formación integral de los estudiantes.

Visión del Centro General de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”

La visión debe ser amplia, detallada y comprensible, así mismo, positiva y alentadora, en cuanto tiempo lo lograremos. La visión no es solo una idea que

se nos ocurre, debe dar respuesta a la pregunta ¿Qué queremos ser y cuando lo lograremos? (Rodríguez, 2010).

El Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora-Ecuador” será una institución líder en servicio educativo comunitario, sin fines de lucro, para satisfacer con excelencia, calidez y equidad los requerimientos de la comunidad, especialmente en el área educativa, incursionando en otros campos sociales con talentos humanos competentes bajo un sistema de autogestión estatal y autogestión sostenible.

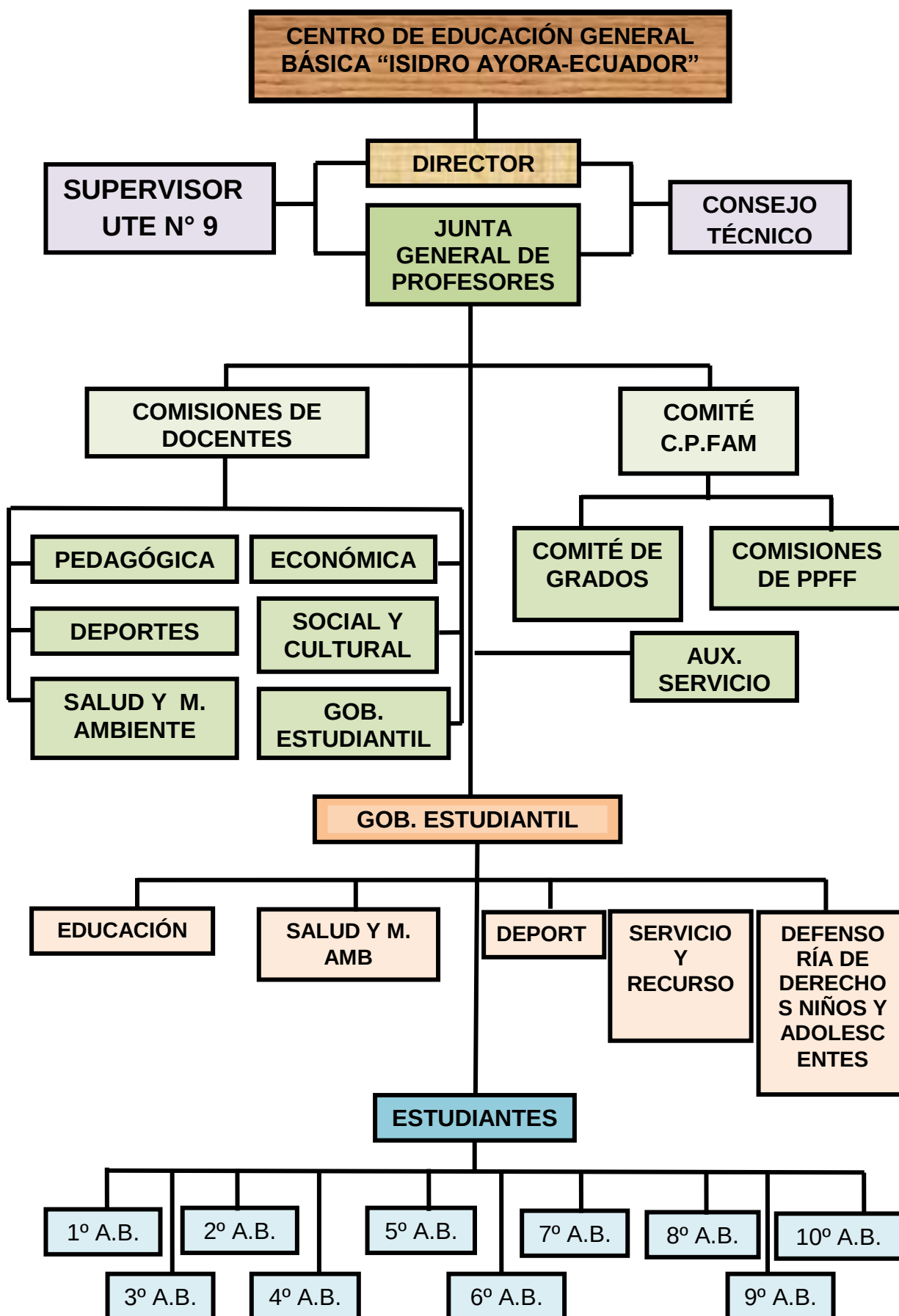
4.1.2.2 El organigrama

Palacios (2011) define en su investigación de administración de trabajo social a el organigrama como la: representación gráfica de la estructura orgánica de una institución o de una de sus áreas y debe reflejar en forma esquemática la descripción de las unidades que la integran, su respectiva relación, niveles jerárquicos y canales formales de comunicación.

El objetivo de un organigrama es que se muestran gráficamente las funciones departamentos o posiciones de la organización y cómo están relacionados, mostrando el nombre del puesto y en ocasiones de quien lo ocupa.

El tipo de organigrama utilizado es el Organigrama Vertical, debido a que estos organigramas representan la estructura jerárquica, desde arriba hacia abajo. Son los organigramas más utilizados.

GRÁFICO # 23



Fuente: Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador"

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas

4.1.2.3 Funciones por áreas y departamentos

Del director

Son deberes y atribuciones del director del establecimiento según el Reglamento General de la Ley de Educación, artículo 77 del capítulo XIX, con sus literales respectivos y además:

- Encargar la dirección del plantel al maestro de turno, en caso de una ausencia de hasta 5 días. En caso de ausencia mayor el encargo lo realizara el propio director al docente que crea conveniente.
- Aprobar la lista de útiles escolares para cada grado de básica presentados por los docentes.
- Aprobar el horario de atención a padres de familia.
- Autorizar aportaciones económicas y planes de actividades de los comités de padres de familia de los grados de básica.
- Designar a los docentes y padres de familia, previo acuerdo que acompañaran a los clubes y delegaciones estudiantiles a presentaciones y representación dentro y fuera del establecimiento.
- Promover que el alumnado del plantel participe en programas cívicos, culturales, sociales y deportivos que sean organizados por el establecimiento o a solicitud de otras instituciones, siempre que existan las garantías necesarias para el traslado.
- Velar por la seguridad e integridad del personal docente, conserje y alumnos del plantel.
- Convocar a concurso de licitación del bar.
- Organizar los clubes del plantel y guiar las actividades.
- Suscribir convenios, acuerdos y compromisos con instituciones públicas o privadas nacionales e internacionales que beneficien a la institución.
- Organizar y dirigir el proceso de inscripción de los segundos años de educación básica, matrículas y resolver los problemas que se presentaren en la realización de esta actividad.
- Autorizar el ingreso y utilización de las instalaciones de la escuelas en horas extracurriculares cuando soliciten: maestros, estudiantes, padres de familia, comunidad, Administraciones zonales del Municipio, etc.

- Someter a discusión de la Junta General de Profesores los asuntos relacionados con la institución que creyere necesario.
- Dar a conocer a la Junta de Profesores el presupuesto anual.
- Velar permanentemente por el prestigio del Plantel, el adecuado mantenimiento de la disciplina y el perfeccionamiento del personal docente.
- Representar oficialmente al plantel por sí mismo por medio de una comisión, donde fuere requerida su presencia.
- Dedicar a la escuela las horas laborables necesarias para atender su normal y eficiente funcionamiento.
- Resolver las dificultades de: maestros, estudiantes y padres de familia.
- Elaborar el informe de labores y leer el programa de clausura del año lectivo.
- Autorizar los gastos que se ocasionen durante el año lectivo en orden a las prioridades y posibilidades.
- Autorizar la realización de actos y programas sociales, culturales y deportivos.

Del personal docente

Son deberes y atribuciones de los profesores, a más de los contemplados en el art. 83, 84 y 139 del reglamento general de la ley de educación los siguientes:

- Contribuir económicamente para la realización de actividades sociales, culturales y deportivas que se programen con el personal docente.
- Comunicar al director del plantel su falta o atraso oportunamente.
- Trabajar en el año de educación básica o áreas especial que el director designe.
- Llegar al plantel 5 minutos antes de la jornada de trabajo.
- Trabajar por el engrandecimiento de la institución en forma leal.
- Llevar correctamente los uniformes diarios de trabajo establecidos por la junta general de profesores.
- Coordinar el desarrollo de sus actividades con los demás docentes del establecimiento.
- Participar a los padres de familia del rendimiento de sus hijos luego de las evaluaciones realizadas.
- Atender de la mejor forma posible cuando el padre de familia visite el grado.

- Adecentar el aula con ayuda de los estudiantes y padres de familia para un ambiente agradable.
- Dosificar en forma adecuada las tareas.
- Revisar permanentemente las tareas y el diario escolar.
- Estimular la puntualidad, asistencia, cumplimiento de tareas, laborar en clases y aseo de los alumnos.
- Participar junto con los estudiantes en concursos, exposiciones, gimnasia, encuentros deportivos, etc.
- Abandonar el aula una vez que hayan salido todos los estudiantes.
- Cumplir a cabalidad con las fechas cívicas asignadas en la junta general de profesores.
- Los profesores especiales de cultura estética, educación musical, cultural y física, ingles, computación, deportes, danzas, banda de guerra, bastoneras y laboratorios de ciencias naturales, trabajaran en el horario establecido por el Director.

Personal administrativo y de servicio

De la secretaria:

Son deberes y atribuciones los siguientes:

- Llevar los libros, registros y formularios oficiales y responsabilizarse de su conservación, integridad, inviolabilidad y reserva. En caso de infracción, el secretario será sancionado de acuerdo con la ley.
- Organizar, centralizar y mantener actualizada la estadística y el archivo del establecimiento.
- Tramitar la correspondencia oficial y llevar un registro de ingresos y egresos de la misma.
- Suscribir en base a las disposiciones reglamentarias y conjuntamente con el director(a) los documentos de carácter estudiantil.
- Recopilar y conservar debidamente organizados los instrumentos legales que regulan la educación, tales como: leyes, reglamentos, acuerdos, circulares, planes y programas de estudio.
- Desempeñar sus funciones con oportunidad, cortesía, responsabilidad y ética profesional.

- Ser el Fedatario de la autenticidad, veracidad y objetividad de las actas de calificaciones, cuadros estadísticos, actas de grado, otras certificaciones oficiales de su dependencia, y de Juntas Académicas de su competencia: Consejo Directivo, Junta General de Directivos y Profesores.
- Mantener actualizada la nómina de autoridades educativas ministeriales, provinciales, locales, de policía y de aquellos con los que tenemos vinculaciones académicas culturales, sociales y deportivas.
- Ejecutar personalmente la legalización de documentos oficiales en las dependencias del Ministerio de Educación o Dirección Provincial de Educación.

Conserjes:

Deberes y atribuciones los siguientes:

- Asistir puntualmente al establecimiento y, permanecer en el área de su pertinencia, acorde a disposiciones superiores.
- Mantener limpios y bien presentadas las áreas de su responsabilidad y que sus ambientes sean agradables.
- Cumplir con tareas de mensajería y entrega de correspondencia interna.
- Colaborar en el desarrollo de actividades institucionales, para las que sea requerido.
- Reparar y mantener en condiciones de eficiente operación, acorde con sus capacidades, los recursos materiales de infraestructura, uso y ornamentación de la institución.
- Mantener el respeto y las buenas relaciones con los Directivos, docentes, alumnos y alumnas, padres de familia, personal administrativo y, demás miembros de la institución y de la comunidad.
- Desempeñar sus funciones con cortesía, responsabilidad y ética profesional.
- Proporcionar a los alumnos y alumnas un trato adecuado, respetando su personalidad y, las características de su desarrollo.

4.1.2.4 El clima escolar y convivencia con valores

El clima escolar es un indicador de calidad educativa. Las instituciones escolares que se organizan y funcionan adecuadamente logran efectos

significativos en el aprendizaje de sus alumnos. El clima escolar es el conjunto de características psicosociales de una escuela, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados, confieren un estilo propio a dicha escuela, condicionante a la vez de los distintos procesos educativos.

4.1.2.5 Dimensión pedagógica curricular y valores

La dimensión pedagógico-curricular, hace referencia a los fines y objetivos específicos de la institución, la metodología didáctica y el trabajo conjunto de los profesores para planificar, desarrollar y evaluar los qué, cómo y cuándo enseñar.

En el centro Isidro Ayora – Ecuador se cuenta con docentes con conocimiento de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos. Los docentes planifican sus clases considerando la diversidad del alumnado, tratando de propiciar aprendizajes significativos en función de la capacidad del estudiante, de tal forma que surja en ellos la participación activa, crítica y creativa.

La comunidad escolar se desenvuelve en un ambiente propicio para la práctica de valores universales tales como la solidaridad, la tolerancia, la honestidad y la responsabilidad, entre otros, ya que tratan de ser entes generadores de avances, esfuerzos y logros.

La dimensión pedagógica comprende los procesos sustantivos y fundamentales del quehacer de la escuela y sus actores: la enseñanza y el aprendizaje. Se propone la revisión de los factores que se relacionan fuertemente con ellos, como son la planeación, evaluación, clima de aula, uso del tiempo destinado a la enseñanza y recursos de apoyo, entre los más importantes.

El trabajo de los docentes se enfoca a aprendizajes significativos con: el uso de planes y programas; el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas; los estilos de enseñanza, las formas de organizar y planear las actividades; las relaciones con los alumnos; las actividades, enfoques y criterios

para evaluar el aprendizaje; la relación que se establece con los padres familia para acompañar su aprendizaje en el hogar; la formación y actualización de los docentes para fortalecer sus competencias didáctico-pedagógicas, entre muchas otras.

El sistema educativo, considera la relación que la escuela establece con otras escuelas de su localidad o zona escolar, con la supervisión escolar y la administración educativa, en cuanto a programas y proyectos de apoyo a la enseñanza, sea con propuestas de mejoramiento, con materiales educativos, capacitación, actualización o asesoría en lo técnico pedagógico, entre otros.

4.1.2.6 Dimensión organizativa operacional y valores

La dimensión organizativa, incluye tanto las condiciones y aspectos organizativo-operativos que afectan a la dimensión pedagógica, como también los mecanismos de toma de decisiones.

Está referida a la administración de las actividades, del tiempo y del espacio del establecimiento, sí como a la administración de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución escolar.

En el centro Isidro Ayora – Ecuador dentro de su dimensión organizativa considera el conjunto de formas de relacionarse entre los miembros de la comunidad escolar y las normas explícitas e implícitas que regulan esa convivencia, motivo cada miembro de la comunidad escolar, ya sea directivo, docente, padre de familia y estudiantes tienen establecidos sus funciones en el reglamento interno de la institución.

El director promueve el cumplimiento de los propósitos, principios pedagógicos, también el trabajo con apego a las normas y los reglamentos vigentes. Impulsa y fortalece de manera integral el trabajo de toda la comunidad escolar, tratando de fortalecer la cohesión social y seguridad de la comunidad escolar con la participación de maestros, padres de familia y alumnos. Promueve el uso,

aprovechamiento y cuidado de la infraestructura escolar, del equipamiento así como de los libros y materiales educativos de la escuela, que lamentablemente son reducidos.

Dentro del marco de la dimensión organizativa el director trata de asegurar que las decisiones sobre la organización y el funcionamiento de la escuela se realicen de manera coordinada y sobre todo involucrando a todo el personal, así como a los padres de familia o tutores y a la comunidad en donde se ubica la escuela de tal forma que todos sean entes participativos y activos.

4.1.2.7 Dimensión administrativa y financiera y valores

La dimensión administrativo-financiera, que incorpora los recursos disponibles y necesarios para la consecución de objetivos. Comprende las tareas que permiten o facilitan el funcionamiento regular de la escuela, basadas en una coordinación permanente de personas, tareas, tiempo y recursos materiales; a las formas de planeación de las actividades escolares; a la administración de personal, desde el punto de vista laboral: asignación de funciones y responsabilidades, evaluación de su desempeño.

El centro educativo Isidro Ayora – Ecuador procura el fortalecimiento de las fuentes de financiamiento a la tarea educativa de la institución, a través de la participación financiera de municipios. Promueve acciones de capacitación y difusión que apoyen la educación de los alumnos. También cuenta con el apoyo del PAE (Programa Alimentación Escolar, textos y uniformes).

El centro educativo Isidro Ayora – Ecuador ha sido favorecida con la Partida Presupuestaria N° 53 (**53.- Servicios Básicos**) de la Ayuda del Gobierno Nacional en sustitución a la autogestión de matrícula de los niños, cuyo monto es de \$ **2.981,00**, los mismos que serán invertidos en las necesidades prioritarias de la escuela en general. Serán utilizados para la:

- Adquisición de Compra de Suministros.

- Compra de Material Didáctico.
- Mantenimiento y Adecentamiento del Establecimiento.
- Útiles de Limpieza y Aseo.

Todos ellos servirán para desarrollar las actividades educativas, tanto en el aula como en la parte administrativa en beneficio de los estudiantes. Lamentablemente a pesar de que el centro educativo Isidro Ayora – Ecuador tiene instalaciones propias y una adecuada infraestructura, los bajos ingresos económicos no han permitido adecuar una área de recreación para la gran cantidad de alumnado que ahí se educa, así como también no se ha podido contratar a un guardián para resguardar las instalaciones del centro educativo, ya que no existe un control policial en el sector.

4.1.2.8 Dimensión comunitaria y valores

La dimensión comunitaria, comprende la relación escuela-familias, así como la corresponsabilidad de ambas partes en el logro de los propósitos educativos, las expectativas, formas de participación de los padres, dentro y fuera de la escuela, para apoyar la formación de sus hijos. También hace referencia a las relaciones de la escuela con el entorno social e institucional, considerando tanto a la familia de los alumnos, los vecinos y organizaciones de la comunidad, barrio o colonia, así como a otras instituciones municipales, estatales y organizaciones civiles relacionadas con la educación.

Los padres de familia están organizados y participan en las actividades educativas que se realizan en el centro educativo, además son informados con regularidad sobre el progreso y rendimiento de sus hijos, tienen canales abiertos para expresar sus inquietudes y sugerencias, es relevante recalcar debido a su escaso conocimiento educativo, les resulta un poco complicado ser un soporte académico para sus hijos y por ende no habrá un adecuado control de las tareas escolares en casa. La dimensión comunitaria propicia y favorece en coordinación con la supervisión escolar, el desarrollo profesional de los docentes y demás personal de la escuela.

La institución trata de estar en permanente relación con las condiciones y necesidades del medio de tal forma que se le pueda brindar y ofrecer a los jóvenes una educación pertinente. Los referentes que enmarcan las acciones hacia el mejoramiento de esta gestión en relación con la dimensión comunitaria de la institución son:

El Contexto de la institución, el PEI, el Manual de convivencia, los resultados de las evaluaciones internas y externas. De tal forma que las acciones de auto evaluación y mejoramiento deben estar orientadas hacia la participación de toda la comunidad educativa, la construcción y establecimiento de acuerdos de convivencia, el trabajo en torno a la formulación de proyectos de vida de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, la utilización adecuada del tiempo libre y la formulación de propuestas que enriquezcan las direcciones de grupo.

4.1.3 Análisis FODA

Es una herramienta sencilla que permite realizar un diagnóstico rápido de la situación de cualquier organización, considerando los factores externos e internos que la afectan y así poder delinear la estrategia para el logro satisfactorio de las metas y objetivos inherentes a la institución. El análisis FODA surgirá del diagnóstico, observación y análisis de los documentos de gestión del centro educativo Isidro Ayora – Ecuador.

4.1.3.1 Fortalezas y debilidades

Ayala (1998) establece las siguientes definiciones:

Fortalezas son todas aquellas actividades que realiza con un alto grado de eficiencia. Las fortalezas son los recursos y las destrezas que ha adquirido su empresa; aquello en lo que tiene una posición más consistente que la competencia, son todos aquellos elementos internos y positivos.

Debilidades son todas aquellas actividades que provocan un bajo grado de eficiencia, se refieren, a todos aquellos elementos, recursos, habilidades y actitudes que la institución ya tiene y que constituyen barreras para lograr la buena marcha de la organización.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
✓ Disponer de Código de Niñez y Adolescencia. ✓ Docentes con conocimientos basados en el uso de planes, programas; enfoques pedagógicos y estrategias didácticas. ✓ Buenas relaciones interpersonales entre docentes, padres de familia y comunidad. ✓ Fomenta una educación integral al alumnado. ✓ Instalaciones propias y adecuada infraestructura. ✓ El trabajo activo y participativo de toda la comunidad escolar.	✓ Falta de código de ética. ✓ Carencia del diseño del plan estratégico del centro educativo. ✓ Reducida cantidad de materiales educativos. ✓ Falta de área de recreación. ✓ Baja asignación de presupuesto al centro educativo.

Se puede apreciar que el centro educativo Isidro Ayora – Ecuador, tiene excelentes fortalezas, debido a que cuenta con el Código de Niñez y Adolescencia, el mismo que fue elaborado en un trabajo conjunto con todos los involucrados en la comunidad educativa, estableciendo los deberes y derechos que tiene nuestra niñez y adolescencia que se educa en este centro educativo, además cuenta con docentes con conocimientos basados en el uso de planes, programas; enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, lo que permitirá al alumnado educarse día a día con nuevas metodologías. Poseen instalaciones propia y adecuada infraestructura, lo que permitirá avanzar en la adecuación de nuevas áreas educativas.

También fortalece el trabajo que se realiza en este centro educativo, es que existen buenas relaciones interpersonales entre docentes, padres de familia y comunidad, lo que conlleva a que se fomente una educación integral en los alumnos. Pero lamentablemente tienen carencia de recursos económicos, escases de materiales educativos, y a pesar que no tienen todos los

documentos de gestión como son: el código de ética y un plan estratégico, estas debilidades no hacen decaer el fin del centro educativo, el cual es educar con calidad a la comunidad de Pedro Pablo Gómez.

4.1.3.2 Oportunidades y amenazas

Ayala (1998) manifiesta en su investigación las siguientes definiciones:

Las **oportunidades** son aquellos factores, positivos, que se generan en el entorno y que, una vez identificados, pueden ser aprovechados. Son todos aquellos eventos del medio ambiente externo que de presentarse, facilitarían el logro de los objetivos.

Las **amenazas** son situaciones negativas, externas, que pueden atentar contra los objetivos de la institución, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar estrategias adecuadas para mejorar la situación.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
✓ Participación de los padres de familia en actividades que realiza el centro educativo. ✓ Intervención financiera de organismos locales como el Municipio. ✓ Apoyo del PAE (Programa Alimentación Escolar, textos y uniformes). ✓ Beneficiario de la Partida Presupuestaria del Gobierno Nacional. ✓ Emprendimiento de acciones de capacitación y difusión en apoyo a la educación de los alumnos.	✓ Escaso conocimiento educativo de los padres de familia. ✓ Falta de un adecuado control de las tareas escolares por parte de los padres de familia. ✓ Inseguridad en el centro educativo por falta de guardia. ✓ Inexistente control policial en el sector.

El centro educativo Isidro Ayora – Ecuador tiene grandes oportunidades para lograr cumplir sus fines educativos, debido a que existe colaboración de los padres de familia en las actividades que realiza los directivos del centro educativo, gracias al apoyo del Municipio y del Gobierno Nacional ha permitido

que se cuenta con las partidas presupuestarias que benefician económicamente al centro educativo, así como también es de gran ayuda el apoyo de PAE con el programa de alimentación escolar, textos y uniformes, ya que esta comunidad es muy pobre.

Lamentablemente hay ciertos factores que influyen en el proceso educativo de los alumnos, como es el escaso conocimiento educativo de los padres de familia, ya que ellos no han terminado el ciclo primario, lo que repercutirá en que no habrá un acertado control de las tareas escolares y si sumamos a esto la escasez de su tiempo ya que trabajan largas jornadas en la agricultura.

4.1.3.3 Matriz FODA del Centro Educativo Isidro Ayora – Ecuador

FORTALEZAS	DEBILIDADES
✓ Disponer de Código de Niñez y Adolescencia. ✓ Docentes con conocimientos basados en el uso de planes, programas; enfoques pedagógicos y estrategias didácticas. ✓ Buenas relaciones interpersonales entre docentes, padres de familia y comunidad. ✓ Fomenta una educación integral al alumnado. ✓ Instalaciones propias y adecuada infraestructura. ✓ El trabajo activo y participativo de toda la comunidad escolar.	✓ Falta de código de ética. ✓ Carencia del diseño del plan estratégico del centro educativo. ✓ Reducida cantidad de materiales educativos. ✓ Falta de área de recreación. ✓ Baja asignación de presupuesto al centro educativo.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
✓ Participación de los padres de familia en actividades que realiza el centro educativo. ✓ Intervención financiera de organismos locales como el Municipio. ✓ Apoyo del PAE (Programa Alimentación Escolar, textos y uniformes).	✓ Escaso conocimiento educativo de los padres de familia. ✓ Falta de un adecuado control de las tareas escolares por parte de los padres de familia.

✓ Beneficiario de la Partida Presupuestaria del Gobierno Nacional.	✓ Inseguridad en el centro educativo por falta de guardia.
✓ Emprendimiento de acciones de capacitación y difusión en apoyo a la educación de los alumnos.	✓ Inexistente control policial en el sector.

Fuente: Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”

Elaboración: Tamara Paola Toala Vargas

4.2 RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

La Escuela de Educación General Básica “Isidro Ayora-Ecuador”, ubicada en la Parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa de la provincia de Manabí, tiene una amplia trayectoria en la formación de niños y niñas de la comunidad, con un bien ganado prestigio institucional.

Existen disposiciones legales vigentes, que exigen de la presentación de una planificación a nivel institucional, que permita dar una identidad a la institución y determinar sus fortalezas y debilidades, con el fin de tomar las decisiones que permitan corregir los problemas.

4.2.1. De los 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	00	00
b. Coordinadores de área.	06	100
c. Por grupos de trabajo	00	00
d. Trabajan individualmente	00	00
e. Otros	00	00

Fuente: Encuesta a los directivos del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”

Elaboración: Tamara Paola Toala Vargas

En relación a la forma como se organizan los equipos de trabajo en el centro educativo el 100 % manifiestan los directivos que se hace en base de coordinación de áreas, delegando a cada área sus tareas y funciones, de tal forma que el conjunto de actividades que se realicen sean con el fin de utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos de la organización y de los individuos que en ella trabajan.

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	00	00
b. Los resultados obtenidos en la institución	06	100
c. Valor y tiempo empleados en la institución	00	00
d. Otros	00	00
e. No contestan	00	00

Fuente: Encuesta a los directivos del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador".

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

Los directivos de la institución nos manifiestan en un 100% que los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización son los resultados obtenidos en la institución durante el desempeño de sus funciones, es decir del conjunto de servicios que prestan las personas dentro del centro educativo.

Tabla # 8 Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	00	00
b. No	06	100
Total	06	100

Fuente: Encuesta a los directivos del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador"

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas

Al tabular y analizar los datos, los resultados nos arrojan en un 100% que las tareas de los miembros de la institución no se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos, lo cual es de suma importancia en un centro educativo, debido a que transformaría las políticas educativas en actividades concretas y programáticas y funcionarían bajo disposiciones normativas.

Tabla # 9 El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Director	06	100
b. Rector	00	00
c. Consejo Directivo	00	00

Fuente: Encuesta a los directivos del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador"

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

Se puede observar después de analizar la encuesta a los directivos de la institución que el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el director de la entidad educativa en un 100%, siendo el director el guía de todo el equipo humano que trabaja en este centro educativo.

Tabla # 10 Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	06	100
b. No	00	00
Total	06	100

Fuente: Encuesta a los directivos del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador"

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

Al observar el gráfico de los resultados obtenidos de las encuestas, se puede manifestar que para la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo se delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores, de tal forma que ellos como parte de la comunidad educativa favorezcan y estimulen nuevos enfoques para resolver problemas y conflictos que se pudieran presentar.

Tabla # 11 La administración y liderazgo del centro educativo promueve

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica	06	100	00	00	00	00
b	Desarrollo profesional de los docentes	00	00	06	100	00	00
c	La capacitación continua de los docentes	00	00	06	100	00	00
d	Trabajo en equipo	06	100	00	00	00	00
e	Vivencia de valores institucionales y personales	06	100	00	00	00	00
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	00	00	06	100	00	00
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	00	00	06	100	00	00

Fuente: Encuesta a los directivos del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas

Los datos procesados de la encuesta aplicada a los directivos en relación a la administración y liderazgo del centro educativo promueve siempre la excelencia académica, el trabajo en equipo, la vivencia de valores institucionales y personales en un 100%, mientras que el Desarrollo profesional de los docentes, la capacitación continua de los docentes, la Participación de los padres de

familia en las actividades programadas a veces en un 100%, debido a las responsabilidades laborales que ellos tienen, al igual que las Delegación de autoridad a los grupos de decisión ocurre a veces en un 100%.

El análisis de los datos muestra la importancia de un adecuado liderazgo educativo, en la institución para así conseguir resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos del centro.

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	00	00	06	100	00	00
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	00	00	00	00	06	100
c	Se adquieren a partir de la experiencia	06	100	00	00	00	00
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	00	00	06	100	00	00
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	06	100	00	00	00	00

Fuente: Encuesta directa a los directivos del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

En relación a las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una Institución podemos deducir en base a los resultados obtenidos los directivos consideran: que las habilidades son innatas a veces en un 100%, que se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo nunca en un 100%, que se adquieren a partir de la experiencia siempre en un 100%, consideran que se desarrollan con estudios en gerencia a veces en un 100%, y finalmente opinan

los directivos que la capacitación continua que combina la práctica, la teoría y reflexión es necesaria siempre con un porcentaje del 100%. Estos resultados obtenidos nos muestra que la institución busca trabajar en base a los intereses de su equipo de trabajo.

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.	00	00	06	100	00	00
b	La disminución del número de estudiantes por aula.	00	00	00	00	06	100
c	La mejora de los mecanismos de control.	00	00	06	100	00	00
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	06	100	00	00	00	00

Fuente: Encuesta a los directivos del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador"

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

En relación a lo que consideran para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, los directivos manifestaron que el uso de la información de los resultados del desempeño de estudiantes, docentes y directivos sirve como referencia para saber qué les falta mejorar en un 100%, la disminución del número de estudiantes por aula nunca se promueve en un 100%, la mejora de los mecanismos de control consideran que se promueve a veces en un 100% y la existencia de ambientes cordiales de trabajo lo hacen siempre en un 100%, lo cual nos muestra que este centro educativo se dirige a conseguir el progreso educativo.

Tabla # 14 Organismos que integran la institución

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.	00	00	00	00	00	00
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	00	00	00	00	00	00
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	00	00	00	00	00	00
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	06	100	00	00	00	00
e	Otros (¿cuáles?)	0	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta a los directivos del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

Al observar el gráfico podemos observar que los organismos que se encuentran en el Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador” son técnicos (departamentos, equipo docente, entre otros.), el 100% de los encuestados lo manifestaron, cualesquiera sea la estructura de la organización, es de vital importancia las funciones que se realicen, ya que benefician a los objetivos del centro educativo. La gestión es una tarea necesaria e indispensable para el logro de los objetivos de cualquier institución.

Tabla # 15 Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	06	100	00	00	00	00

b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	06	100	00	00	00	00
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	06	100	00	00	00	00
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	06	100	00	00	00	00

Fuente: Encuesta a los directivos del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador"

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

Los directivos consideran que siempre el equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores de la institución se encargan siempre en un 100% de llevar a cabo la evaluación de los estudiantes, también de establecer los correctivos necesarios para una adecuada convivencia, de tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos y de apoyar al alumnado en sus actividades de enseñanza y aprendizaje, para lograr así un enriquecimiento institucional y educativo.

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.	00	00	06	100
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	06	100	00	00
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	00	00	06	100

d	Mantener actualizada la metodología.	00	00	06	100
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	06	100	00	00
f	Colaborar con el Departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje.	6	100	0	0
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	0	0	6	100
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	6	100	0	0
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	0	0	6	100
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	6	100	0	0

Fuente: Encuesta a los directivos del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador"

Elaboración: Tamara Paola Toala Vargas.

Los resultados de la encuesta aplicada a los directivos de la institución consideran: en un 100% que los departamentos didácticos de su institución, son los encargados de formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución, así como también de promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros, de colaborar con el Departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje, y de que los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.

Sin embargo, ellos también manifiestan que los departamentos didácticos no se encargan de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, tampoco de elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia

o área correspondiente, ni de mantener actualizada la metodología, nada de elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos, y por consiguiente los departamentos didácticos no elaboran la programación didáctica de las asignaturas.

El director comprende el proceso de dirigir y manejar una escuela hacia mejorar logros de estudiante. El director debe tener una comprensión clara de las dimensiones de su posición, conocer los objetivos que su escuela procura lograr; los medios o los recursos disponibles lograr estos objetivos; el grado de libertad delegada a él o a ella por la autoridad que emplea para innovar o modificar los métodos y los procedimientos educativos existentes para lograr estos objetivos, también dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora.

Tabla # 17 La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones Orden. Acciones

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.	06	100	00	00

Fuente: Encuesta a los directivos del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador"

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

Los directivos consideran que la gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnóstico y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico en un 100%, debido a que trabajan enfocándose en una de las necesidades básicas

de los alumnos como es la educación, lo que repercutirá en el desarrollo de la comunidad.

Tabla #18 Material de planificación educativa

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	SI		NO	
		f	%	f	%
a	Reingeniería de procesos.	06	100	00	00
b	Plan estratégico.	00	00	06	100
c	Plan operativo anual.	06	100	00	00
d	Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes.	00	00	06	100

Fuente: Encuesta a los directivos del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador"

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas

Los directivos de la institución educativa consideran que se ha realizado en la entidad una reingeniería de procesos, un Plan operativo anual, lo que ha faltado ha sido un Plan estratégico y Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes, siendo relevante el desarrollo de los mismos en un centro educativo en un 100%, debido a que con ellos se podrá programar y ejecutar acciones beneficiosas para la institución educativa.

4.2.2. De los docentes

Tabla # 19 Resultados de la encuesta a docentes

Orden	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.	02	13	13	87	00	00
2	El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la	03	20	12	80	00	00

	búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.						
3	La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	02	13	13	87	00	00
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes estudiantes-familias- asociación civil padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	02	13	13	87	00	00
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	01	07	14	93	00	00
6	Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	03	20	12	80	00	00
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	09	60	06	40	00	00

8	Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	01	07	11	73	03	20
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	00	00	04	27	11	73
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	00	00	10	67	05	33
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	01	07	14	93	00	00
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	05	33	10	67	00	00
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	01	07	14	93	00	00
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.	01	07	14	93	00	00
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	03	20	12	80	00	00
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	06	40	09	60	00	00

Fuente: Encuesta a los docentes del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador"

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

En relación a las declaraciones sobre el rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes, el 13% de los docentes consideran que esto ocurre siempre, mientras que un 87% considera que es a veces. El aspecto de que 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 mostró que 20% de los docentes piensan que esto se da siempre y un 80 % que ocurre a veces.

Sobre el tema de que la gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante, los docentes en un 13% consideran que se da siempre, mientras que un 87% que es a veces.

En relación al aspecto que los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes estudiantes- familias- asociación civil padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo los docentes en un 13% piensan que se da siempre y un 87% que es a veces.

Los docentes manifestaron en un 7% que la resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza se da siempre y un 93% que ocurre a veces. El Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje los encuestados declararon que se da siempre en un 20%, y un 80% que se da a veces.

En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante los docentes dicen en un 60% que ocurre siempre mientras que un 40% dicen que es a veces. Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando se intenta desarrollar nuevos métodos de Enseñanza los encuestados consideran en un 7% que ocurre siempre, un 73% que es a veces y un 20% que es nunca. En relación al tema de sentirse poco integrado en la escuela y entre los compañeros, los docentes piensan que esto ocurre a veces en un 27% y que no ocurre nunca lo consideran en un 73%.

Sobre si existe un desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo, los resultados nos reflejan un 67% que a veces y un 33% que no pasa nunca. En el aspecto de que si existe una Admiración del liderazgo y gestión de las autoridades educativas, existe un 7% que manifiesta que siempre y un 93% que piensa que es a veces. El tema de compromiso con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo los docentes en un 33 % consideran que ocurre siempre y un 67% que se da a veces. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica y en el área administrativa financiera los docentes expresan que existen un 7% que se da siempre y un 93% que ocurre a veces.

En las Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes, los encuestados piensan que se da siempre en un 20% y un 80% que es a veces. Y podemos deducir después de tabular los datos, que los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores según los encuestados son en un 40% siempre y en un 60 % a veces.

4.2.3. De los estudiantes

Tabla # 20 Resultados de la encuesta a estudiantes

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	11	55	09	45	00	00
2	Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	06	30	14	70	00	00
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	11	55	09	45	00	00
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas	02	10	18	90	00	00

	en las clases.						
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	08	40	12	60	00	00
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	05	25	15	75	00	00
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	06	30	14	70	00	00
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	08	40	12	60	00	00
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	05	25	14	70	01	05
10.	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	06	30	14	70	00	00
11	Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase	02	10	17	85	01	05
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	14	70	06	30	00	00
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	07	35	13	65	00	00
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	12	60	08	40	00	00

Fuente: Encuesta a los estudiantes del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora Ecuador”.

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

Sobre los diversos planteamientos que se expusieron a los estudiantes, permitió recoger los siguientes resultados: el Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes se obtuvo un 55% que se da siempre y un 45% que se da a veces, las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes los encuestados manifiestan que se da siempre en un 30% y un 70% que ocurre a veces, sobre el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar, los estudiantes opinan en un 55% que siempre y un 45% que ocurre a veces, el aspecto de Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases ellos piensan que ocurre en un 10% siempre y un 90% a veces.

En relación al tema de que en las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo los estudiantes consideran que se da siempre en un 40 % y que se da a veces en un 60%. Estos resultados reflejan la importancia que tiene el liderazgo dentro de la educación.

4.2.4. De los padres de familia

Tabla # 21 Resultados de la encuesta a padres de familia

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	Las autoridades desarrollan programa que promueven la práctica de valores en la institución.	15	100	00	00	00	00
2	Los docentes realizan charlas educativas relacionadas con temas de liderazgo y valores.	09	60	06	40	00	00
3	Las autoridades propician la participación activa de los padres de familia y organismos seccionales en el quehacer educativo y superación de las necesidades del plantel.	09	60	06	40	00	00

4	La institución realiza charlas de orientación a los padres de familia para la adecuada comunicación con sus hijos.	06	40	09	60	00	00
5	El ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución promueven un buen clima escolar.	09	60	06	40	00	00
6	Las relaciones entre docentes y autoridades y padres de familia son excelentes y se favorece el trabajo en equipo para el mejor logro de las metas institucionales.	07	47	08	53	00	00

Fuente: Encuesta a los padres de familia del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”.

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

De acuerdo a la encuesta realizada a los padres de familia, los resultados nos muestran que el 100% considera que siempre las autoridades desarrollan programa que promueven la práctica de valores en la institución, los docentes realizan charlas educativas relacionadas con temas de liderazgo y valores, hay un 60% que siempre y un 40% que piensa que a veces ocurre esto, lo mismo ocurre sobre su apreciación sobre si las autoridades propician la participación activa de los padres de familia y organismos seccionales en el quehacer educativo y superación de las necesidades del plantel.

Existe un 60% que siempre y un 40% que piensa que a veces, en cambio opinan lo contrario sobre si la institución realiza charlas de orientación a los padres de familia para la adecuada comunicación con sus hijos, hay un 40% que siempre y un 60 % a veces. Ellos también recalcan que el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución promueven un buen clima escolar, en un 60% que siempre y un 40% que piensa que a veces y finalmente sobre el aspecto si las relaciones entre docentes y autoridades y padres de

familia son excelentes y se favorece el trabajo en equipo para el mejor logro de las metas institucionales, consideran que ocurre en un 47 % siempre y un 53 % a veces. Es evidente que los resultados muestran lo relevante que son los valores en la educación.

4.2.5. De la Entrevista a Directivos

Tabla # 22 Resultados de la entrevista a directivos

Nro	Pregunta	Respuesta positiva	f	%	Respuesta débil	f	%
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	01	01	100	00	00	00
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	00	00	00	01	01	100
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	01	01	100	00	00	00
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	01	01	100	00	00	00
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la	00	00	00	01	01	100

	dirección, docencia y alumnado?						
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	01	01	100	00	00	00
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	01	01	100	00	00	00
8	En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?	00	00	00	01	01	100

Fuente: Entrevista al directivo del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador".

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

La entrevista realizada al director del Centro Educativo, nos permitió conocer que tiene muy claro la diferencia entre comunicarse e informarse, para él comunicarse es dar a conocer criterios a su entorno e información es obtener a través de los medios criterios válidos según el caso, lamentablemente nos comunicó que no dispone de un manual de código de ética, ni proyectos de estrategia para relacional valores con contenidos, pero considera que es muy necesario para sus procesos dentro del centro, que como líder del centro busca mantener un equilibrio entre su personal a cargo, que hay un liderazgo autocrático, pero que está trabajando para lograr un liderazgo transformador.

El centro educativo busca proyectar valores y establecer valores para establecer un cambio radical en la institución. El director del centro educativo expresa que son muy importantes los valores en una institución educativa.

4.2.6. Matriz de problemáticas

Problemas observados	Causas	Efectos
Los docentes no se sienten totalmente comprometidos con la gestión de liderazgo de las autoridades educativas.	No hay una motivación por parte del directivo del centro educativo.	Estancamiento educativo del centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador"
No existen ciertos manuales de gestión de documentos dentro del centro educativo.	Un desinterés por parte del director por desarrollo de los manuales que hacen falta.	Inexistencia de una total y necesaria convivencia armónica en la comunidad educativa.
Las decisiones son tomadas en su totalidad por el director.	Existencia de un liderazgo autocrático dentro del centro educativo.	Malestar entre los distintos miembros que trabajan en la institución educativa.
No hay proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes.	Cupo limitado en los programas de capacitación del Ministerio de Educación.	Directivos y docentes desactualizados.
Los docentes poseen poco interés en desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	El desinterés de los docentes por establecer cambios.	Proceso de enseñanza aprendizaje tradicional.

Fuente: Entrevista al directivo del Centro de Educación Básica "Isidro Ayora - Ecuador".

Elaboración: Thamara Paola Toala Vargas.

5. DISCUSIÓN

En nuestro trabajo investigativo encontramos diferentes aspectos sobre la gestión, liderazgo y valores. Los resultados de la investigación se describen en forma cualitativa y cuantitativa, con ayuda del marco teórico, nos permiten establecer conclusiones con fundamento sobre la realidad del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora - Ecuador”.

Con el objetivo de conocer como se maneja la gestión pedagógica dentro del centro educativo, se estableció una pregunta donde se indaga como se fomenta en la institución y nos manifestaron en un 100%, que se da de manera positiva para favorecer a la comunidad, lo que se fundamenta con lo que dicen Díaz &Tovar (2008) quienes manifiestan que gestión es una tarea o conjuntos de tareas que requieren de mucha conciencia, esfuerzo, recursos y buena voluntad para ser llevada a cabo satisfactoriamente.

Otro concepto con solidez sobre la importancia de la gestión, es el que muestra Graffe (2002) en su artículo de gestión educativa donde expone que la gestión podrá ser orientada a resolver un problema específico, a concretar un proyecto, un deseo, pero también a la dirección y administración que se realiza en un empresa, una organización. En consecuencia la gestión como sea que se aplique siempre busca el mejoramiento del centro, institución o empresa.

La Gestión Educativa tiende al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de alumnos, padres, docentes y de la comunidad toda, en busca de un modelo de país solidario, ético y participativo. En el centro educativo Isidro Ayora- Ecuador, se pudo observar que existe un interés por el proceso educativo, dentro de sus posibilidades y recursos disponibles busca satisfacer las necesidades educativas de esta comunidad pobre, cuya actividad principal es la agricultura.

Con la finalidad de saber como se promueve el liderazgo en el centro educativo, se consideró este aspecto, mostrándonos que el rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades necesarias, el

resultado obtenido se relaciona con lo expuesto por: Iglesias (2011) que piensa que el líder tiene la facultad de influir en otros sujetos. Su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común, suele atribuírsele a cualquier persona que se destaque en cualquier área de la vida.

También exponen que la toma de decisiones que es un 100%, responsabilidad del director, lo que guarda relación con lo que se despliega en el Acuerdo 96 de la SEP del Diario Oficial (1982) expone que: el Director del plantel de educación primaria es el responsable inmediato de administrar la prestación del servicio educativo en este nivel, conforme a las normas y lineamientos establecidos, es aquella primera autoridad responsable del correcto funcionamiento, organización, operación y administración de la escuela y sus anexos.

Así como también con el criterio de Vallejo (2007) que sustenta: un director es el encargado de controlar que la aplicación del plan y los programas de estudio se efectúen conforme a las normas, los lineamientos y las demás disposiciones e instrucciones que en materia de educación primaria escolarizada establezca la Secretaría de Educación Pública, prever y organizar las actividades, los recursos y apoyos necesarios para el desarrollo del plan y los programas de estudio, evaluar el desarrollo y los resultados de las actividades del personal a su cargo en la escuela, las aulas y la comunidad.

Durante el proceso de investigación se puede observar que en realidad, él director es quien lidera en el centro educativo y el único responsable en lo concerniente a la toma de decisiones, hay sesiones y reuniones con las distintas áreas del centro educativo, pero la última palabra la tiene el director.

Dentro de las actividades del director con el equipo de trabajo a su cargo es establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo, los encuestados nos proporcionaron valores que reflejan el director o líder de la institución es el ente generador de comfortable ambiente laboral, concepto queda también ratificado con lo se expone en el Acuerdo 96 de la SEP

del Diario Oficial (1982), donde exhibe que siendo el director del plantel el líder y guía del grupo de trabajo dentro de la comunidad escolar, a él le corresponde establecer las condiciones que propicien un ambiente de trabajo favorable.

Para ello es necesario el conocimiento objetivo de las expectativas y necesidades de cada uno de los integrantes y los requerimientos, establecidos para el desarrollo de los diferentes cargos; también es indispensable conocer con amplitud la forma en que cada uno de los miembros participa en el buen funcionamiento del plantel respecto de las metas y objetivos comunes.

Es fácil de percibir que el director de este centro educativo tiene una dura tarea de lograr una equidad entre sus miembros, cada uno distinto del otro, reflejo de distintas generaciones, unos con más experiencias que otros, pero cada uno de ellos, con el mismo fin, brindar educación, a cada uno de esos niños carentes y necesitados de educación.

Con los resultados de la encuesta sobre los valores en el proceso de enseñanza aprendizaje, arrojaron un 60% que piensan que el centro educativo lo hace siempre, permitiéndonos corroborar con la fundamentación teórica expuesta por Cisneros (2003) que declaran que:

Educar en valores significa favorecer el desarrollo del pensamiento, del análisis, del razonamiento y la afectividad, educar no solo con la razón sino con el corazón. Los maestros socio- culturales tienen que adecuarse a las necesidades del presente y del futuro para poder responder y orientar a nuestros niños, cuando deban enfrentarse con preguntas y respuestas que cada uno trae como verdad de su propio entorno.

Algo esencial y difícil para el maestro es transmitir los valores a través de las vivencias, y para esto es menester que cada maestro y animador socio cultural, pueda ayudar a que cada niño los descubra mediante experiencias significativas, de allí la responsabilidad que tienen en los valores que trasmiten y

proponen, ya que es delicada la tarea de hacer que cada niño pueda captar y/o elegir los valores que se ajusten a sus sueños. Otro criterio que guarda relación es el que expone Loyola (2011) sobre la Importancia de los Valores Humanos, donde declara que:

Los valores se tratan de la relación entre la realidad objetiva y los componentes de la personalidad, lo que se expresa a través de conductas y comportamientos. La definición de valor depende del enfoque o punto de vista que se adopte. Los valores, en su expresión genérica, pueden ser de dos tipos: morales y no morales. Sin embargo, cuando se trata de educación en valores no se habla del término genérico, sino de los valores morales. Los valores morales, como la responsabilidad y la honestidad implican una obligación.

Se puede apreciar que la formación en valores requiere de una educación donde el profesorado adquiera un compromiso social y ético, que colabore con los estudiantes para facilitarles el desarrollo y potenciación de capacidades que intervienen en el juicio y acción moral, facilitando la formación de actitudes, integración, aplicación y valoración crítica de las normas que rigen en una sociedad, un profesorado que cambie su rol tradicional de docente instructor y transmisor de conocimientos, por el fomento y la construcción de valores en sus alumnas y alumnos.

En este sentido se estima que los docentes de la Institución no tienen conocimientos actualizados en procesos de fortalecimiento para la práctica de valores lo que refleja la causa de la situación problemática por la que atraviesan los estudiantes. Un punto muy importante que proyectaron los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes, muestran que un 70% de los alumnos, consideran que sus docentes no proponen actividades innovadoras para su desarrollo, siendo de suma importancia para el desarrollo educativo, criterio que es compartido por Cisneros (2003) que expone que:

La educación debe crear estrategias que les permitan estar preparados para resolver todas las situaciones que se presenten y tener la competencia para

hacer posible que surjan sensaciones de seguridad y sobre todo de autoestima en esos niños, dándoles la oportunidad de crecer y de formarse como seres humanos en la realización de sus valores.

También Sousa (2009) en su proyecto de investigación de Educar para la vida, declara que la educación: busca fomentar el proceso de estructuración del pensamiento y de las formas de expresión, el proceso educativo se materializa en una serie de habilidades y valores, que producen cambios intelectuales, emocionales y sociales en el individuo.

En el centro educativo se aprecia que los padres de familia y docentes consideran importante que la institución desarrolle programas de orientación dirigidos a la superación, en el sentido de que la orientación educativa debe preocuparse no solamente por los conocimientos conceptuales o los procedimientos, sino también por el desarrollo gradual de la función descubridora de actitudes, normas, valores y sentimientos del estudiante, debido a que la educación debe ser un ente de trasmisión de la cultura de generación en generación, ser determinante en el control de la sociedad y de sus tendencias de desarrollo y por consiguiente, en la conservación y transformación social.

En relación al trabajo en equipo dentro del centro educativo, analizando los resultados, notamos que el 80% de los datos consideran que no ocurre, cuando se trata de tomar decisiones de cambio en las metodologías de enseñanza-aprendizaje, esto contradice a las características de liderazgo presentada por Ledesma (2005), en su investigación sobre los Tipos de liderazgo, donde manifiesta las características de un liderazgo transformador deben ser:

- Trabajar en equipo.
- Dedicar tiempo y recursos para la formación continua.
- Cada uno de los miembros de la institución representa a la misma.
- El papel del líder es el de un mediador, que promueve los intereses de su equipo.

- El líder educativo debe ser también, un visionario que sueña solo y con otros, un pragmatista que evalúa con cuidado las consecuencias de sus acciones.

Lamentablemente se pudo observar que falta fortalecer la integración y el trabajo en equipo en el centro educativo Isidro Ayora Ecuador, la comunicación es un factor importante en las relaciones interpersonales, pero lo es todavía más en la relación de la familia. Hay que tener presente que las relaciones familiares, debido al ambiente de seguridad y confianza y a los lazos emocionales y psicológicos que logran desarrollar entre sus miembros, se convierten en un medio natural para que sus integrantes descubran formas para ayudarse y complementarse, satisfaciendo muchas de sus necesidades, especialmente las más profundas y complejas como las emocionales y afectivas.

Cuando los miembros de una familia aprenden a comunicarse identificando el: cómo, cuándo, dónde y en que tono hablarse; de tal forma que logran construir una relación positiva y sólida, han dado un paso vital, contribuyendo a que la familia cumpla con su misión al crear condiciones para que todos los involucrados se sientan: queridos, apoyados, tomados en cuenta y con posibilidades reales de ser mejores personas.

Con la finalidad de establecer los niveles de los docentes en procesos de fortalecimiento de la práctica de valores a los estudiantes se les formuló la siguiente pregunta: Los docentes inician la clase con frases de motivación en valores y virtudes, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.

Los resultados obtenidos son los siguientes: el 25% piensan que lo hacen siempre, sin embargo existe una marcada diferencia ya que el restante 75% manifiesta que es a veces que los docentes lo forjan. Este criterio guarda relación sobre lo que expone sobre la importancia de los valores Cisneros (2003) que señala:

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud. Los valores valen por sí mismos, se les conozca o no. Van más allá de las personas, es decir, trascienden, por lo que son y no por lo que se opine de ellos. Todos los valores se refieren a las necesidades o aspiraciones humanas.

Siendo simultáneo lo que piensa acerca de los valores, Ríos (2008) que manifiesta en su investigación que, los valores ayudan a las personas a lo largo de su paso por la tierra, les ayudan a tomar decisiones, son útiles en sus creencias, sentimientos, convicciones, en las actitudes, juicios de valor y muy notablemente en las acciones, los valores son útiles para orientar al ser humano para que lleve una buena vida moral. Por lo general en nuestros días la gente piensa que ya es igual ser bueno que malo, algo está pasando que no le damos la misma importancia que antes. Para la gente los valores cada vez valen menos, pero si consideran que nos faltan cuando alguien no hace uso de ellos y llega a cometer un acto que nos afecte a nuestra vida.

En consecuencia con expuesto por los niños se estima que los padres de familia deben estar conscientes de que la formación de valores es responsabilidad no solo de ellos sino también de los docentes y debe realizarse a través de todas las actividades curriculares y extra curriculares que se desarrollen en pro del fortalecimiento de la práctica de valores de los niños y niñas que se educan en este Centro Educativo.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

Conclusiones:

La presente investigación luego de un estudio profundo de los diferentes conceptos psicopedagógicos y filosóficos contrastados con los resultados de la investigación de campo, puede establecer las siguientes conclusiones:

- La gestión administrativa que se da en el Centro de Educación en función de los procesos internos carece de una documentación completa, debido a la falta de soportes necesarios para la gestión educativa, evidenciándose entonces que no existe el trabajo mancomunado de la Comunidad Educativa para su elaboración, debido a que la Institución se preocupa en mayor parte por los conocimientos conceptuales, restando interés por el desarrollo gradual de actitudes, normas, valores del educando.
- Desactualizados niveles de conocimientos de los docentes de la Institución en procesos de fortalecimiento para la práctica de valores, lo que impide potenciar la formación axiológica de los estudiantes.
- El nivel de comunicación existente entre los directivos y docentes no es idónea para superar el problema detectado, lo que demanda la búsqueda de estrategias para optimizar la comunicación entre ellos, de tal forma que se pueda lograr mejores relaciones interpersonales.
- El centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” de la parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa, de la Provincia de Manabí, es una institución que posee mucho potencial humano, capaz de generar grandes y significativos cambios en la educación, lo cual es compartido por los criterios de los directivo, docentes. padres de familia y alumnos de la institución que consideran en un 100 % que este centro educativo promueve la excelencia académica.

Recomendaciones:

Analizando el proceso investigativo y las informaciones obtenidas, se considera factible establecer las siguientes recomendaciones:

- Generar un cambio dentro de la forma como llevan los procesos dentro de la institución, que en este nuevo año lectivo, se analice, evalúe y se llegue a un consenso sobre la importancia de disponer los soportes para la gestión educativa importantes para el desarrollo de los procesos dentro del centro educativo.
- Trabajar por lograr el fortalecimiento de los valores entre todos los involucrados en el proceso educativo, pero sobre una base de valores, que tal forma que se practique y a la vez que se trabaje en conjunto por un proceso de nivelación de tal forma que se mejore cada vez la calidad de educación en el Centro Educativo “Isidro Ayora - Ecuador”.
- Mejorar el nivel de comunicación entre los directivos y docentes para establecer relaciones confortables y un adecuado ambiente de trabajo de tal forma que todos los proyectos que se ejecuten sean trabajados con la misma dirección y sentido.
- Establecer proyectos de mejoramiento fundamentados en valores en el centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” de la parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa, de la Provincia de Manabí, en beneficio de la educación de esta comunidad.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1 Título de la propuesta

Estrategia didáctica para relacionar contenidos del Área de Lengua y Literatura con la práctica de valores de los docentes y estudiantes del 7° año básico del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” de la Parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa, de la provincia de Manabí.

7.2 Justificación

Los paradigmas de enseñanza aprendizaje han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en este sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento.

Es prioritario implementar una estrategia didáctica que permita incursionar, de diversas maneras, en la formación de los valores, específicamente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes del Séptimo Año de Educación General Básica del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador”.

A través de ella se concretará la unidad de lo instructivo y lo educativo en el proceso de formación de los valores, pues no se trata de formar un estudiante que solo piense, sino que sienta que sea capaz de orientar su comportamiento hacia la apreciación e incorporación de los valores desde el plano general nacional y del entorno más cercano, esto significa también orientar este proceso en la unidad de lo afectivo- cognitivo-conductual como parte del proceso formativo en los educativos del país.

El presente trabajo constituye una guía para que tanto las autoridades, docentes y padres de familia tomen conciencia de que el trinomio familia, escuela y sociedad están llamados a despertar aquellos valores dormidos y asegurar la calidad de la formación integral del estudiante lo que trascenderá no solo a nivel cantonal sino también a nivel provincial y nacional. Además, es un trabajo innovador que pretende solucionar, a través de estrategias didácticas, el problema que afecta de forma directa a los estudiantes y que impide que se potencie una verdadera formación integral de los mismos.

La propuesta aporta a las ciencias humanas y sociales, porque ellas estudian al ser humano y su relación con la sociedad puesto que los valores son reglas de origen social a partir de las cuales cada individuo rige su vida, pues para el ser humano crecer y desarrollarse, no sólo fisiológica sino integralmente supone el reconocimiento de valores e ideales que orientan y dan sentido a su vida.

En el proceso de adquisición de valores, la figura del maestro o de la maestra juega un papel de suma importancia; por tal razón, el docente debe analizar y clarificar las actitudes que orientan sus acciones, de modo que muestre coherencia entre lo que comunica verbalmente a los educandos y lo que manifiesta con sus actos.

En tal sentido esta propuesta beneficiará de forma directa a los estudiantes y de forma indirecta a directivos, docentes, padres de familia y la comunidad, porque se aplicarán estrategias para promover la práctica de valores de los estudiantes y de esta manera generar un ambiente educativo no solo de calidad sino también de calidez en el Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” y por ende potenciar la formación integral del ciudadano del mañana para la vida, para el trabajo, para el cambio y la transformación de una sociedad más justa y más humana.

7.3 Objetivos de la propuesta

Objetivo General

Implementar una estrategia didáctica que vincule los contenidos del Área de Lengua y Literatura con la práctica de valores de los docentes y estudiantes del Séptimo Año Básico del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora – Ecuador” de la Parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa, de la provincia de Manabí, para mejorar el Proceso de Enseñanza Aprendizaje.

Objetivos Específicos:

- Diseñar una estrategia didáctica para contribuir al fortalecimiento de la práctica de valores en los docentes y estudiantes del séptimo año básico del Centro de Educación Básica “Isidro Ayora – Ecuador”.
- Determinar la importancia de la vinculación de los valores con para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Fomentar la práctica de valores en el proceso de enseñanza aprendizaje para optimizar la convivencia afectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa.

7.4 Actividades

1. Etapa de Elaboración

- 1.1.** Recopilación y selección de información referente al tema.
- 1.2.** Diseño de la propuesta de estrategia didáctica.
- 1.3.** Socialización de la propuesta.
- 1.4.** Edición de la propuesta.

2. Etapa de Ejecución

- 2.1.** Aplicación de capacitación por profesionales en materia de valores.
- 2.2.** Evaluación del proceso de capacitación.
- 2.3.** Suscripción de convenio de responsabilidades con los miembros del centro educativo para la aplicación de la propuesta.

3. Etapa de Evaluación

3.1. Monitoreo de la aplicación de la estrategia metodológica.

3.2. Socialización de resultados obtenidos.

7.4.1 Desarrollo de la propuesta

PRIMERA ETAPA: PLANEACIÓN

PRIMERA FASE: Diagnóstico de la situación actual de la práctica de valores en la institución educativa.

El diagnóstico permite la recopilación de datos y/o la recogida de la información de problemas detectados, los cuales se analizan a través de instrumentos pertinentes de acuerdo al requerimiento, por lo que se hace necesaria la incorporación de definiciones y condiciones elementales que permitan discernir qué instrumento conviene aplicar en cada etapa de la estrategia. Lo que formará parte del diagnóstico a realizarse con la comunidad educativa, enfatizando en esta etapa la escasa práctica de valores en la institución educativa.

Incluye todas las actividades encaminadas a lograr una visión clara de la situación, de forma que se pueda determinar si realmente existe la necesidad de cambiar y en caso de que así sea, hacia dónde deben orientarse los esfuerzos de cambio. Se compara la situación actual, a partir de los resultados del diagnóstico, con la situación ideal para, posteriormente determinar una situación deseada.

El objetivo de la Etapa de Planeación es diagnosticar el estado actual de la práctica de valores en los estudiantes del Séptimo Año de Educación General Básica para determinar las potencialidades y las necesidades que existen dentro del Proceso de Enseñanza Aprendizaje.

Actividades

- a. Selección de técnicas, para medir el nivel de conocimiento sobre los valores de los estudiantes.

Técnicas: Radiografía personal, Ojos claros y positivos. (Anexo # 6)

- b. Aplicación de las técnicas para medir el nivel de conocimiento sobre los valores de los estudiantes Séptimo Año de Educación General Básica. (Anexo # 6)

SEGUNDA FASE: Diseño del sistema de acciones para el tratamiento de los valores en el proceso de enseñanza aprendizaje

La crisis de valores es un fenómeno cuyas causas no son directamente imputables solo al sistema educativo del país, por muy deteriorado que se encuentre a la calidad de la educación que se imparte, particularmente en las instituciones públicas, la docencia actual, que es ya la del siglo XXI, necesita urgentemente revisar y replantear sus supuestos teóricos y sus prácticas en los espacios del aula. Imprimir ingenio, creatividad y compromiso en la acción de todos los días, de todas las veces porque en esta tarea, quien no cambia en el acontecer cotidiano de enseñar y aprender, no cambia nada.

Es preciso entonces en los momentos actuales, concebir un sistema de acciones dirigidas a la superación de los docentes, en los contenidos teóricos metodológicos de la didáctica y sus categorías, que permita el desarrollo de habilidades didácticas para la formación integral de los estudiantes.

El objetivo de esta fase es diseñar el sistema de acciones que posibiliten el tratamiento de las insuficiencias y potencialidades detectadas en el diagnóstico mediante un sistema de actividades que incidan de manera puntual en el tratamiento de los valores en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje.

ACTIVIDADES

- a. Selección y análisis de valores para vincular los contenidos con la práctica de valores través del Proceso de Enseñanza Aprendizaje. Dentro de la selección se toman en cuenta los siguientes valores: honestidad, responsabilidad, amor, amistad, respeto, tolerancia, solidaridad, paz. (Anexo # 7)

- b. Presentar la estrategia didáctica en el colectivo de los profesores para su respectivo análisis.
- c. Relación de los valores y contenidos programáticos considerando la edad e intereses de los estudiantes.

TERCERA FASE: Implementación de la Estrategia para el tratamiento didáctico de los valores en los contenidos del Año Básico

Para que la estrategia sea utilizada de forma eficiente, el tratamiento didáctico de los valores en los contenidos debe diseñarse en función de la misma. Como consecuencia de ello, la formulación de los objetivos de la propuesta debe estar encaminada a la potenciación de ambientes en los que los alumnos adquieran habilidades para la prevención y resolución pacífica de conflictos, que les permitan desenvolverse con autonomía en el ámbito familiar y escolar, así como en los grupos sociales con los que se relacionan.

El reto actual es implementar una estrategia didáctica que vincule los contenidos con la práctica de valores, de manera que sea posible potenciar una formación integral de los estudiantes que le permita enfrentarse a las condiciones que demanda la actual sociedad.

El objetivo de esta fase es estructurar el programa a partir de la introducción de valores para optimizar la práctica de los mismos.

ACTIVIDADES

Re-elaboración del programa académico. (Anexo # 8)

SEGUNDA ETAPA: EJECUCIÓN

PRIMERA FASE: Análisis evaluativo del perfil profesional y de desempeño de los directivos y docentes.

Cuando se pretende la excelencia en el desempeño educativo es indispensable continuamente evaluar procedimientos de enseñanza, de modo que permita adecuarlos a las necesidades y características del alumnado de manera que satisfagan las expectativas de los educandos. De igual modo los directivos y los docentes deben ser sometidos sistemáticamente a evaluaciones para poder comprobar la evolución, así como la eficacia del desempeño profesional en el área que corresponda a cada uno.

Es importante que las autoridades, maestros, padres de familia y estudiantes se adapten los nuevos modelos educativos para lo cual deben conocerlos, y discernir la manera de proceder con cada uno si hubiera que reducir toda la psicología educativa a un solo principio, quedaría éste: el factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe. De ahí el auge que tiene en la actualidad la evaluación inicial y la dimensión diagnóstica de la evaluación. Hay que tener presente que la evaluación es un proceso sistemático de reflexión sobre la práctica.

Las instituciones educativas se componen de profesionales. Tales profesionales, deben buscar constantemente servir a los alumnos y a la comunidad de la mejor manera posible. Deben trabajar en colaboración con colegas, padres y la comunidad con el fin de satisfacer de manera efectiva el abanico de necesidades educativas de todos los alumnos. Debiendo mostrarse abiertos e interesados en que otros evalúen el trabajo realizado.

El perfil profesional son capacidades y competencias que identifica la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. Es de allí donde se evidencia la importancia del amplio y buen perfil que debe

poseer los profesionales de las instituciones educativas ante la formación de los individuos en su condición individual y colectiva.

El objetivo de esta fase es valorar el aporte de los actores de la comunidad educativa para optimizar los resultados de los recursos humanos de la institución educativa.

ACTIVIDADES

- a. Organizar un equipo de trabajo para recolectar información.
- b. Elaborar un cronograma del proceso de evaluación que defina tiempos, actividades y resultados esperados en cada etapa de la evaluación.
- c. Contextualizar el proceso y reconocer las particularidades de los distintos escenarios en los que los evaluados desarrollan sus actividades, atendiendo a la realidad social, económica y cultural de la institución educativa.
- d. Disponer un sistema de archivo (físico y electrónico) para organizar y gestionar los diferentes documentos e instrumentos del proceso. Este sistema implica preparar una Carpeta de evidencias por cada evaluado.
- e. Socializar resultados del proceso de evaluación enfatizando la importancia del proceso en relación con el mejoramiento de la calidad de la educación.

SEGUNDA FASE: Conformación de equipos multidisciplinarios con la participación de la comunidad educativa

Para el correcto desarrollo de la estrategia en la institución, será imprescindible contar con un equipo de profesionales multidisciplinario que cumpla las tareas que correspondan, para ofrecer soluciones adecuadas a los desafíos que se irán presentando a lo largo de las etapas que deberán cumplirse.

Ellos serán los encargados de definir las tareas específicas a realizar y deberán estar frente a las acciones concretas que se comprometan para avanzar, desde la planificación, hasta la puesta en marcha de la estrategia. El éxito de las empresas depende, en gran medida, de la compenetración, comunicación y compromiso que pueda existir entre sus empleados. Cuando éstos trabajan en

equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente. Sin embargo, no es fácil que los miembros de un mismo grupo se entiendan entre sí con el objeto de llegar a una conclusión final.

Cada uno piensa diferente al otro y, a veces, se cree que "la opinión de uno" impera sobre la de otro compañero, sin embargo ¿cómo se puede llegar a un equilibrio? Precisamente allí es que está la clave del éxito, en saber cómo desenvolverse en un grupo de personas cuyas habilidades, formas de pensar y disposición para trabajar, en algunas ocasiones, difieren de las propias.

El compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad. La fuerza que integra al grupo y su cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes. Cuanto más cohesión existe, más probable es que el grupo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes.

El objetivo de establecer equipos de trabajo multidisciplinarios aprovechando las potencialidades del talento humano para el logro de todas las actividades planteadas en beneficio de la calidad de la educación.

ACTIVIDADES:

- a. Conformación de los equipos interdisciplinarios con personas que posean diferentes niveles de conocimiento y experiencia para que el resultado del trabajo en equipo sea mayor a la suma de los resultados individuales
- b. Planificación de una estructura de trabajo que facilite la comunicación entre los miembros y el seguimiento de los compromisos adquiridos.
- c. Realización de reuniones periódicas para conocer las opiniones, ideas, preguntas y preocupaciones de los integrantes de los equipo de trabajo y reconocer logros personales y grupales.
- d. Utilización idóneo de los recursos necesarios para de facilitar el desempeño del grupo en función de los planes que se han definido a fin de alcanzar resultados que sean favorables para la institución educativa.

TERCERA FASE: Capacitación a la comunidad educativa

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la institución educativa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo. Este es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo, como en este caso un sistema que será automatizado viene a agilizar los procesos y llevar a la institución que lo adopte a generar un valor agregado y contribuir a la mejora continua.

Un factor de gran importancia es que la institución educativa no debe de considerar al proceso de capacitación, como un hecho que se da una sola vez para cumplir con un requisito. La mejor forma de capacitación es la que se obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimientos y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en el campo educativo.

La capacitación continua significa que los profesionales se deben encontrar preparados para avanzar, hacia mejores oportunidades ya sea dentro o fuera de la institución.

El éxito de una organización depende cada vez más del conocimiento, habilidades y destrezas de sus trabajadores. Cuando el talento de los empleados es valioso, raro y difícil de imitar y sobre todo organizado, una empresa puede alcanzar ventajas competitivas que se apoyan en las personas.

Por esto la razón fundamental de por qué capacitar a los miembros de una institución educativa consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo. Porque las organizaciones en general deben dar las bases para que los colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias. Y para esto no existe mejor medio que la capacitación, que también ayuda a alcanzar altos niveles de motivaciones, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de la organización.

El objetivo de esta fase es realizar eventos de capacitación a la comunidad educativa involucrada en la propuesta en procesos de fortalecimiento para la práctica de valores de los estudiantes.

ACTIVIDADES:

- a. Coordinación y ejecución de talleres de capacitación sobre procesos de fortalecimiento para la práctica de valores.
- b. Conformación de equipos de trabajo de apoyo para la intervención de los miembros de la comunidad educativa en el proceso de transformación de la educación.
- c. Participación decidida y responsable de la Comunidad Educativa en los talleres y sesiones de trabajo programadas.
- d. Realización de reuniones periódicas para conocer los logros obtenidos del proceso de capacitación.

7.5 Localización y cobertura espacial

La propuesta será aplicada en el Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” de la parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa, de la Provincia de Manabí.

7.6 Población Objetivo

La población objetivo son todos los docentes y estudiantes del séptimo año de educación básica del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” de la parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa, de la Provincia de Manabí.

7.7 Sostenibilidad de la Propuesta

Los recursos necesarios que permiten la ejecución de la propuesta son:

Humanos:

Esta propuesta es factible debido a la importancia de los valores dentro de la educación, al ponerse en conocimiento ante los directivos y docentes del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” de la parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa, de la Provincia de Manabí, servirá para generar un cambio que beneficiará la proceso educativo de los niños y niñas que ahí se educan.

Tecnológicos:

Dentro de los recursos tecnológicos que se hacen uso en esta propuesta son:

- Computador.
- Internet.
- Teléfono.
- Otros dispositivos.

Cada uno de ellos útiles para la obtención, desarrollo, proceso, análisis de las distintas informaciones recogidas durante el proceso investigativo.

Materiales:

Se hace uso de materiales comúnmente utilizados como son:

- Hojas.
- Textos de información.
- Materiales de oficina.
- Productos varios.

Físicos

Los recursos físicos son las distintas instalaciones del Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador” de la parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa, de la Provincia de Manabí.

Económicos

Los recursos económicos que se generan serán cubiertos por Autogestión, es decir todos los gastos serán cubiertos por el maestrante creador de la propuesta.

Organizacionales

Las organizaciones participantes dentro de esta propuesta son:

- La Dirección del centro educativo.
- La secretaría del centro educativo.

7.8 Presupuesto

RUBROS	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	FUENTES DE FINANCIAMIENTO	
					Autofinanciamiento	Aportes externos
<i>Diseño y Socialización de la propuesta.</i> Recopilación y selección de información referente al tema. Diseño de la propuesta de estrategia didáctica. Socialización de la propuesta. Edición de la propuesta.	1	Asamblea	\$20,00 \$50,00 \$50,00 \$100,00	220,00	220,00	0,00
<i>Proceso de ejecución de la propuesta.</i> Aplicación de capacitación por profesionales en materia de valores. Evaluación del proceso de	2	Taller	175 \$160,00 \$10,00	350,00	350,00	0,00

capacitación. Suscripción de convenio de responsabilidades con los miembros del centro educativo para la aplicación de la propuesta.			\$5,00			
Monitoreo y socialización de resultados. Monitoreo de la aplicación de la estrategia metodológica. Socialización de resultados obtenidos	3	Reunión	10 \$5,00 \$5,00	30,00	30,00	0,00
SUB TOTAL					600,00	
Imprevistos				10 %	60,00	0,00
TOTAL					\$660,00	

8. BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo 96 de la SEP. (1982) .Artículo 14. Diario Oficial. México.

Alcalá Brazón, C.A. (2011). Familia y Masonería. Calcalabra. Venezuela.

Aguilar García, J. (2011). Scribd Inc. Los valores en la familia. Recuperado en http://es.scribd.com/jhong_31. Fecha de consulta: 02 de agosto del 2011.

Álvarez Aceves, M. (2009). Valores y educación infantil: Cómo enseñar valores humanos a los niños pequeños. Kronovida. México.

Ander, E. (1989). Técnicas de reuniones de trabajo. Ed. Humnaitas. Argentina.

Arana, M. (1995). La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional. ISPJAE.

Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas, 9 (2), 9-33.

Blake, R. R. (1993). El trabajo en equipo: qué es y como se hace. Madrid.

Blog sobre Líderes Temerarios: Una visión de liderazgo. (2010). Recuperado en <Http://temerariosuftdoctorado.blogspot.com/2011/10/liderazgo-educativo.html>. Fecha de consulta: 01 de agosto del 2011.

Cisneros, I. (2003). Sección Global y Social. Caracas.

Colección Ciencia y Tecnología N°. 28. (1990). Santiago de Chile.

Díaz, M. & Tovar, J. (2008). Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Puerto Cabello.

Fernández Núñez, J. (2005). Grupo Intercom. Tipos de Valores. Recuperado en: <http://www.mailxmail.com/curso-como-formar-nuestra-jerarquia-valores/tipos-valores>. Fecha de consulta: 20 de agosto del 2011.

Gairín, J. (1996). Estrategias organizativas en la atención de la diversidad. Universidad Autónoma de Barcelona. España.

García Loor, M. (2010). La práctica de valores éticos y morales y su incidencia en el rendimiento escolar de los niños y niñas de la Escuela Camilo Giler de la Parroquia Santa Rita. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Chone.

Gómez, A. P. (2011). Un aporte sobre la calidad de educación.

González Ordoñez, A. (2009). Ética y valores en la participación y organización comunitaria. Venezuela.

González Vargas, A. (2010). Calidad, liderazgo y educación. Chile. Recuperado en: <http://pedablogia.wordpress.com/category/educacion/liderazgo-docente>. Fecha de consulta 26 de julio del 2011.

Graffe, G. J. (2002). Revista Pedagógica. Gestión educativa para la transformación de la escuela. Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Iglesias, M. G. (2011). ¿Donde están los líderes?. Diarioimagenqroo.mx. México. 1 (201).

Kronovida Álvarez, A. M. (2009). Valores y educación infantil. México.

Ledesma, P. (2005), Tipos de liderazgo. México.

López, A. (1995). Proyecto educativo para el reforzamiento del valor humanismo en los estudiantes. Recuperado en: <http://www.monografias.com/trabajos89/proyecto-educativo-reforzamiento-valor-humanismo/proyecto-educativo-reforzamiento-valor-humanismo.shtml>. Fecha de consulta: 12 de julio del 2011.

Loyola, C. (2011). Revista electrónica de pedagogía. Importancia de los Valores Humanos.

Manene, L. (2010). Gestión Transaccional o Líder Transaccional. Bilbao. Recuperado en: <http://luismiguelmanene.wordpress.com/2010/08/02/%C2%BFgestor-o-lider/>. Fecha de consulta: 30 de julio de 2011.

Martínez Ferrando, J. (2011). Teoría y Práctica en Recursos Humanos: Habilidades Directivas. Germany. GRIN Verlag.

Morales, Vinicio. (2009). Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades. Chimaltenango.

Pérez Palacios, A. (1996). Educar para la libertad. México DF.

Rodríguez, D. (2007). Fase de Diagnóstico. Recuperable en: http://boards5.melodysoft.com/1_Ms_Tec_Educ_Proj_Social/fase-de-diagnostico-10.html. Fecha de consulta: 01 de agosto del 2011.

Ruesta, C. & Iglesias, R. (2001). Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico Inforarea.

Salazar, M. A. (2010). El liderazgo transformacional. UNIrevista. 1 (3).

Schmieg, S. (2008). La importancia de la gestión del desempeño. Recuperado en: <http://psicologiaorganizacional.wordpress.com/category/gestion-de-recursos-humanos/>. Fecha de consulta: 22 de julio de 2011.

Sousa, D. (2009). Educar para la vida. Sevilla. Recuperado en: <http://educarparalavida.blogspot.com/2009/10/la-educacion-actual.html>. Fecha de consulta: 03 de agosto del 2011.

Tablada, J. (2008). El liderazgo educativo debe ser un liderazgo transformador.

Tobón, S. (2005). Formación basada en competencias. Ecoe Ediciones. Bogotá.

Toro, J. Biblioteca Virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. (s.f.). Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros/2010a/658/GERENCIA%20FINANCIERA%20Y%20ADMINISTRATIVA%20EN%20MANIZALES.htm>. Fecha de consulta: 23 de julio de 2011.

Vale, E. (2009). El Liderazgo Educativo Competencia Imperativa para el Docente de la Actualidad. DINA E. Bogotá.

Velazco E. & Arellano J. (s.f.). Instituto de Administración Pública del Puebla. México.

Wikipedia la enciclopedia libre. (2010). Recuperado de: http://es.wikipedia.org/wiki/V%C3%ADnculos_afectivos. Fecha de consulta: 13 de julio de 2011.

9. APÉNDICES

ANEXO # 1

ENCUESTAS:

ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sres. Gestores Educativos:

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

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 25 -30 años () 31-35 años () 36-40 años ()

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

56- 60 años () 61 y más ()

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del Establecimiento Educativo
.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

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

1. TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a) Fiscal ()

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

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

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

.....

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

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

.....

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

SI ()

NO ()

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

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

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

SI (____)

NO (____)

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Excelencia académica			
b	El desarrollo profesional de los docentes.			
c	La capacitación continua de los docentes.			
d	Trabajo en equipo.			
e	Vivencia de valores institucionales y personales			
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas.			
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión.			

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

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

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

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

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

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

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

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

Las preguntas 12, 13 y 14 deben ser respondidas con términos sí o no.

12.Los departamentos didácticos de su institución, son los encargados de:

- 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
- e. () Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros
- f. () Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.

- g. () Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos
- h. () Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.
- i. () Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.
- j. () Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.

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

SI ()

NO ()

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

- a. Un reingeniería de procesos ()
- b. Plan estratégico ()
- c. Plan operativo Anual ()
- d. Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes. ()

ANEXO # 2**ENCUESTA A DOCENTES:****Sr. Profesor:**

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

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE

2. A VECES

3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del Establecimiento Educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a) Fiscal ()

b) Fiscomisional ()

c) Municipal ()

d) Particular laico ()

e) Particular religioso ()

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 25 -30 años () 31-35 años () 36-40 años ()

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

56- 60 años () 61 y más ()

2. CUESTIONARIO:

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.			
3. La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del			

centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros			
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.			
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.			

ANEXO # 3**ENCUESTA A ESTUDIANTES**

Estudiante:

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO en que actualmente se encuentra.

El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL/CLIMA ESCOLAR que existe en el establecimiento.

Le pedimos que **LEA ATENTAMENTE** cada una de estas situaciones.

Cada declaración tiene tres 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:

a) Fiscal ()

b) Fiscomisional ()

- c) Municipal ()
- d) Particular laico ()
- e) Particular religioso ()

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: _____

2. CUESTIONARIO:

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.			
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.			
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.			
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.			
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.			
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.			
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.			
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la			

variedad, la participación y la interacción con los docentes			
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes			
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.			
11. Es el profesor 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			

ANEXO # 4**ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA**

Sr. Padre de Familia:

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO en que actualmente se encuentra su hijo.

El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL/CLIMA ESCOLAR que existe en el establecimiento.

Le pedimos que **LEA ATENTAMENTE** cada una de estas situaciones.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. Siempre

2. A veces

3- Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del Establecimiento Educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a) Fiscal ()

b) Fiscomisional ()

c) Municipal ()

d) Particular laico ()

e) Particular religioso ()

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 25 -30 años () 31-35 años () 36-40 años ()

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

56- 60 años () 61 y más ()

2. CUESTIONARIO:

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. Las autoridades desarrollan programa que promueven la práctica de valores en la institución.			
2. Los docentes realizan charlas educativas relacionadas con temas de liderazgo y valores.			
3. Las autoridades propician la participación activa de los padres de familia y organismos seccionales en el quehacer educativo y superación de las necesidades del plantel.			
4. La institución realizan charlas de orientación a los padres de familia para la adecuada comunicación con sus hijos			
5. El ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución promueven un buen clima escolar			
6. Las relaciones entre docentes y autoridades y padres de familia son excelentes y se favorece el trabajo en equipo para el mejor logro de las metas institucionales.			

ANEXO # 5**CUESTIONARIO DE ENTREVISTA.****Entrevista a Directivos: Rector/ Vicerrector/ Director/ Supervisor.**

1. ¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?

.....

.....

.....

.....

.....

3. ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?

.....

.....

.....

.....

.....

4. ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?

.....

.....

.....

.....

.....

5. ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?

.....

.....

.....

.....

.....

6. ¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?

.....

.....

.....

.....

.....

7. ¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?

.....

.....

.....

.....

.....

8. En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?

.....

.....

.....

.....

.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO # 6**TÉCNICA: RADIOGRAFÍA PERSONAL**

Objetivo: Ayudar a auto conocerse o autodefinirse a través de sus sentimientos y valores aplicados con los demás para que los participantes descubran cualidades hasta ahora ignoradas por ellos mismos.

Proceso: Se entrega para el trabajo personal una hoja donde el estudiante debe completar la información requerida.

1. Quién soy yo: escribe cómo crees que eres tú; enumera todos tus valores, habilidades y defectos.
2. Qué quiero ser: escribe qué pretendes en la vida, cuáles son tus metas, tus ilusiones, tus objetivos.
3. Cómo actúo para llegar a ser lo que quiero ser: indica cómo actúas y cómo te comportas en:
 - a. Tus estudios.
 - b. Con tu familia.
 - c. Tu tiempo libre.

Una vez concluida la reflexión personal, se juntarán en grupos para comunicarse su radiografía, tratando de comprenderse y ayudarse.

Duración: 40 minutos aproximadamente. De ellos se utilizan cinco minutos para la explicación de la técnica, quince minutos para escribir su radiografía, 5 minutos para la formación de grupo, quince minutos para la exposición.

Materiales: Hojas personales, lápiz.

Sugerencias: Se requiere de sinceridad para escribir la información solicitada, predisposición para escuchar a los demás.

TÉCNICA: OJOS CLAROS Y POSITIVOS

Objetivo: Concienciar a los participantes para que sepan observar las buenas cualidades de las otras personas. Darse cuenta de lo positivo que hay en las personas y que muchas veces pasan desapercibido.

Proceso: El responsable hace una breve introducción haciendo notar cómo, en la vida diaria, la inmensa mayoría de las veces observamos más los defectos que las cualidades de los demás. Hoy vamos a mirar al compañero con ojos claros y positivos. Él se lo merece; además así podremos ver algo que hasta ahora no hemos apreciado tanto.

1. El responsable distribuye un papel a cada uno de los participantes. Y cada cual escribe en ellas las tres cualidades o rasgos positivos que, a su parecer, caracterizan mejor a su compañero de la derecha. El papel es totalmente anónimo. Por ello, todos han de ser del mismo tamaño y color, no deberá constar el nombre de la persona que escribe, ni el de la persona que tiene a su derecha.
2. A continuación, el animador pide a todos que doblen su papel; se recogen, se mezclan y las vuelve a distribuir dando una a cada uno.
3. Hecha la redistribución, cada uno lee en voz alta las cualidades que constan en el papel que le ha tocado, y se lo asignará a la persona del grupo que, a su entender, se ajusta mejor a esas cualidades. Sólo puede asignarse a una persona. Y manifiesta brevemente por qué ve en él esas cualidades. Puede suceder que una misma persona del grupo sea señalada más de una vez como portadora de las cualidades. Por eso, al final, cada uno dirá públicamente las cualidades que él asignó a la persona de su derecha.
4. Al final, se tiene un diálogo sobre lo vivenciado en la marcha del ejercicio: lo descubierto, lo sentido, etc.

Duración: 45 minutos aproximadamente. De ellos se utilizan cinco minutos para introducción y distribución de material, cinco minutos para escribir cualidades o rasgos positivos del compañero, cinco minutos para mezclar y redistribuir los papeles, treinta minutos para la exposición.

Materiales: Papeles cortados en medidas de 8cm x 6 cm, lápiz, recipiente para mezclar los papeles.

Sugerencias: Evitar el desorden, promover la participación de todos.

,

ANEXO # 7

La Honestidad. Que es un valor o cualidad propia de los seres humanos que tiene una estrecha relación con los principios de verdad y justicia y con la integridad moral. Una persona honesta es aquella que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones de un individuo, nunca hace mal uso de lo que se confía.

La Responsabilidad. Es la necesidad de dar cuenta o responder de los actos propios ante uno mismo y ante los demás. Incluye el aprender a auto limitarse y no esperar que los límites sean impuestos desde el exterior, sino que se fundamenten en los valores propios y en reconocimiento de los derechos de los demás.

El Amor. Desde la perspectiva de entender el «valor del amor» como una fuente de actitudes éticas que pueden ayudar a conocernos, conocer a los demás y conocer cómo funciona el mundo.

Amistad. Consiste en el efecto personal desinteresado, comúnmente recíproco, que nace entre dos o más personas y que se fortalece con el trato. Es un lazo afectuoso nacido de la estimación y la benevolencia mutuas.

Respeto. Implica la capacidad de ver a una persona tal como es; tener conciencia de su individualidad. Significa comprender que ningún ser humano es propiedad de otro y que nadie es juez moral de nadie. La igualdad obliga al respeto, el cual posibilita la convivencia pacífica. El respeto lleva a reconocer los derechos y la dignidad de otro y la obligación de no perjudicarlo ni dejar de beneficiarlo.

Tolerancia. Es el respeto a las opiniones o prácticas de los demás, aunque no se esté de acuerdo con ellas. Implica la posibilidad de establecer un diálogo en la que se respetan las diferencias.

La Solidaridad. Es una característica de la sociabilidad que inclina al hombre a sentirse unido a sus semejantes y a cooperar con ellos. Es la ayuda mutua que debe existir entre las personas, no porque se les conozca o sean nuestros amigos, simplemente porque todos tienen el deber de ayudar al prójimo y el derecho a recibir la ayuda de los demás.

Paz. Es la ausencia de conflictos. Se puede describir como la relación que existe entre personas, grupos o países entre los que no hay enfrentamientos. Se pueden distinguir dos formas: la paz interna, que se caracteriza porque la persona posee un equilibrio psíquico, sentimientos altruistas y no tiene conflictos entre sus sentimientos altruistas y su mente; y la paz externa, que es un fenómeno cultural, jurídico, político o social, donde no hay conflictos.

ANEXO # 8**MODELO DEL PROGRAMA RE-ELABORADO****DATOS INFORMATIVOS:**

INSTITUCIÓN:	Centro de Educación General Básica “Isidro Ayora – Ecuador”.
DIRECCIÓN:	Parroquia Pedro Pablo Gómez, del Cantón Jipijapa, de la provincia de Manabí.
ÁREA DE ESTUDIO:	Lengua y Literatura.
AÑO DE ESTUDIO:	Séptimo Año de Educación General Básica.
DOCENTE	Lic. Judith Toala Vargas.
RESPONSABLE:	
AÑO LECTIVO:	2012-2013

OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL AÑO BÁSICO

Comprender, analizar y producir biografías, autobiografías, folletos, cartas familiares, literarias e históricas, correo electrónico, mensajes, adecuados con las propiedades textuales, los procesos, elementos de la lengua y objetivos comunicativos específicos para conocer sobre otras realidades de vida y descubrir su importancia y función comunicativa.

Comprender, analizar y producir textos literarios, leyendas literarias, historietas y poemas de autor, apropiados con la especificidad literaria para conocer, valorar, disfrutar y criticar desde la expresión artística.

DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO**Escuchar**

Escuchar y observar biografías variadas en función de la comprensión e interpretación de información específica desde la valoración de otras perspectivas de vida. Escuchar comentarios sobre el análisis de información de folletos que provenga de diferentes ámbitos y jerarquizarla con diversos propósitos.

Escuchar la lectura de cartas, correos electrónicos y mensajes cortos (SMS y chat) de todo tipo en función de determinar los elementos del circuito de la comunicación y los objetivos comunicativos de esta clase de texto. Escuchar vivencias de los compañeros en función de establecer semejanzas y diferencias con experiencias personales y organizar lista de actitudes responsables.

Hablar

Exponer biografías y autobiografías orales adecuadas con la estructura y el desarrollo eficaz del discurso. Discutir sobre la naturaleza comunicativa de los folletos y su estructura desde la planificación del discurso y el análisis de su contenido.

Analizar la naturaleza comunicativa de la carta, el correo electrónico y los mensajes cortos (SMS y chat) desde el circuito de la comunicación y reflexionar sobre la transmisión y recepción de este tipo de mensajes. Explicar los valores y actitudes solidarias que se presentan en un relato determinando acciones para la práctica cotidiana.

Leer

Comprender las biografías y autobiografías escritas desde el contenido del texto y la jerarquización de ideas al contrastar con otras experiencias de vida. Comprender el orden en que aparece la información en folletos variados desde el análisis de sus partes.

Comparar con una actitud crítica y valorativa entre variados folletos las distintas maneras en que se presenta la información. Comprender la idea global de diferentes tipos de cartas, en distintos soportes y usos e identificar la estructura, organización de la información y función comunicativa. Comprender mensajes implícitos en textos variados y escenificar situaciones en las que se manifieste el valor de la tolerancia.

Escribir

Investigar y producir biografías variadas desde la selección crítica de personajes y la valoración de sus acciones. Producir distintos tipos de folletos adecuados con ámbitos de desempeño reales según las propiedades textuales específicas y gráficas.

Escribir cartas y correos electrónicos de todo tipo a receptores reales, respetando las propiedades del texto, con el fin de transmitir información según intereses particulares. Conocer el uso del SMS (servicio de mensajes cortos) como medio de comunicación escrita rápida y herramienta de relación social. Escribir diálogos respetando normas de los textos y proponer formas de fortalecer las relaciones de amistad.

Textos

Escribir textos autobiográficos adecuados con las propiedades del texto y los elementos de la lengua desde el análisis de las variedades lingüísticas, en función de reflexionar sobre sus experiencias personales. Utilizar de manera eficaz las propiedades textuales y los elementos de la lengua necesarios para escribir folletos con diversos propósitos comunicativos. Aplicar las propiedades del texto y los elementos de la lengua en la producción de cartas y correos electrónicos.

Conocer y utilizar los emoticones como elementos no lingüísticos que permiten transmitir ideas completas en la comunicación escrita. Utilizar los elementos de la historieta en la creación de relatos referentes al valor de la honestidad.

Literatura

Escuchar leyendas literarias en función de interpretarlas con una actitud crítica y valorativa, comprender las distintas leyendas literarias en función de discriminar entre lo tradicional y el aporte propio de los autores.

Recrear leyendas literarias para distintos públicos en diferentes formatos, respetando sus cualidades textuales. Escribir leyendas literarias desde las

experiencias de la literatura oral de su comunidad. Identificar la estructura formal de la leyenda literaria en función de valorar la importancia del contexto.

Reconocer los poemas de autor como textos literarios con sus características propias desde la aplicación de los elementos literarios. Comprender los poemas de autor desde el recogimiento de los recursos literarios, características y efectos. Escribir poemas desde sus características textuales propias y con intenciones concretas. Predecir el contenido de poemas desde sus para textos y sus estructuras formales.

Identificar las características literarias de los autores desde el análisis de los elementos comunes en distintos textos. Reconocer las historietas como textos literarios con características específicas a partir del análisis textual de sus elementos. Describir oralmente los elementos textuales y para textuales de una historieta, desde la diferenciación de sus elementos de acuerdo con la intención del autor con actitud crítica. Inferir los factores que alteran las condiciones de paz y asumir actitudes específicas para mantener este valor dentro y fuera del plantel.

CONTENIDOS DEL AÑO BÁSICO

Programa detallado:

UNIDAD 1. VALORES: EL RESPETO Y LA AMISTAD

- 1.1. Lectura: Romance de la niña negra.
- 1.2. Destreza con criterio de desempeño: Comprender mensajes implícitos en poemas y escenificar situaciones en las que se manifieste los valores de respeto y de la amistad.
- 1.3. Contenido: Poemas.
- 1.4. Revisión de la unidad y retroalimentación de contenido.
- 1.5. Evaluación de la unidad.

UNIDAD 2. VALORES: LA HONESTIDAD Y LA RESPONSABILIDAD

- 2.1. Lectura: El cerro de la Mona.
- 2.2. Destreza con criterio de desempeño: Leer leyendas en función de interpretarlas con una actitud crítica y valorativa.
- 2.3. Contenido: Leyendas.
- 2.4. Revisión de la unidad y retroalimentación de contenido.
- 2.5. Evaluación de la unidad.

UNIDAD 3. VALORES: EL AMOR Y LA TOLERANCIA.

- 3.1. Lectura: Una buena amiga.
- 3.2. Destreza con criterio de desempeño: Inferir la intencionalidad de los autores de historietas desde la identificación de situaciones relacionadas con los valores del amor y la tolerancia.
- 3.3. Contenido: historietas.
- 3.4. Revisión de la unidad y retroalimentación de contenido.
- 3.5. Evaluación de la unidad.

UNIDAD 4. VALORES: LA SOLIDARIDAD Y LA PAZ.

- 4.1. Lectura: ¡Ya llega Diciembre!
- 4.2. Destreza con criterio de desempeño: Describir oralmente los elementos textuales de una historieta, desde la diferenciación de sus elementos de acuerdo con la intención del autor con actitud crítica.
- 4.3. Contenido: historietas.
- 4.4. Revisión de la unidad y retroalimentación de contenido.
- 4.5. Evaluación de la unidad.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Participación activa de los estudiantes.
- Actividades individuales, en parejas y grupales.
- Ejercicios previos.
- Lectura comprensiva.
- Observar videos y comentarlos.

Realizar ejercicios empleando los valores como: Diálogos, dramatizaciones, mímicas, elaboración de textos sencillos, etc.

Debatir para resolver conflictos, aplicando los valores aprendidos.

SISTEMA DE EVALUACIÓN:

Participación en clase	5	20 %
Trabajo Grupal	5	20 %
Trabajo de Investigación	5	20 %
Evaluación	5	20 %
Total	20	100%

RECURSOS DIDÁCTICOS:

- Pizarra de tiza líquida.
- Periódicos.
- Revistas.
- Videos.
- Internet.
- Grabadora.
- Proyector.
- Textos de Lengua y Literatura.
- Textos literarios.
- Gráficos.
- Periódicos.
- Tijeras.
- Tarjetas.
- Marcadores.

FOTOS



Instalaciones del Centro Educativo "Isidro Ayora - Ecuador"



Personal directivo y docente del Centro Educativo "Isidro Ayora - Ecuador"



Personal docente del Centro Educativo "Isidro Ayora - Ecuador"



Personal docente del Centro Educativo "Isidro Ayora - Ecuador"



Reuniones entre directivos, docentes y padres de familia



Padres de familia partícipes en las reuniones sobre el proceso educativo



Padres de familia involucrados en las reuniones sobre las necesidades del centro educativo



Participación de los estudiantes del centro educativo



Proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes



Participación de los padres de familia y estudiantes del centro educativo