



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

TEMA:

“Gestión del Liderazgo y valores en la administración de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de Ciencias Médicas, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, Provincia del Guayas, durante el Año Lectivo 2010 -2011”.

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

AUTOR:

Ing. José Luis Hidalgo Torres

DIRECTOR DE TESIS:

Mgs. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL – ECUADOR

2012

CERTIFICACION DEL DIRECTOR

Loja, 01 de octubre del 2011

Mgs.

Roberto Carlos Cuenca Jiménez

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

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

.....

Mgs. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

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

f.....

Nombre: José Luis Hidalgo Torres

C.I: 0921285664

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Cesión de derechos

Yo, JOSE LUIS HIDALGO TORRES, 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, febrero del 2011

DEDICATORIA

Este trabajo enteramente dedicado a Dios, a mis padres, mi familia y mis amigos que tanto han apoyado en mi vida y para salir adelante, con sus ejemplos de bondad, cariño, enseñanza, han permitido que este trabajo salga adelante, con la bendición de Dios.

AGRADECIMIENTO

A Dios que me ha dado voluntad y fuerzas para seguir adelante paso a paso, a mi papa, un gran maestro y médico de la Republica, mi ejemplo a seguir, mi mama, pilar importante y motivadora, una líder que me ha enseñado a jamás rendirme y siempre luchar por lo que deseo, a mis mejores amigos: Antonio, Joffre, Karly, Marcela, Andrea por sus ideas y aportes invaluable a la realización de este trabajo, por su apoyo moral y su voz de aliento, que Dios nos bendiga a todos siempre en nuestra vida.

CERTIFICADO INSTITUCIONAL

“GESTION DEL LIDERAZGO Y VALORES EN LOS LABORATORIOS DEL CENTRO DE COMPUTO, FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS, ESCUELA DE MEDICINA, UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL”

Ing. Ricardo Dávalos

Coordinador de profesores – Centro de Cómputo

Facultad de Ciencias Médicas – Universidad de Guayaquil

Presente.-

Estimado coordinador

Por medio de la presente, quiero invitarlo a participar en un estudio de evaluación de los laboratorios del Centro de Cómputo de la Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Guayaquil. Mi nombre es JOSE LUIS HIDALGO TORRES y soy Ingeniero en Sistemas y profesor universitario, este estudio está siendo realizado por mí, por motivo de que es un proyecto de investigación que es aplicado a mi tesis que estoy realizando para obtener el título de cuarto nivel y cumplir con los requisitos que la universidad me exige.

Si Ud. acepta participar en este estudio, su participación consistirá en supervisar labores de encuesta y recolección de datos que de mi parte se realicen, en mis respectivos horarios de clase asignados. En mi opinión, este proyecto proporciona grandes beneficios acerca de la aplicación de planes de gestión de liderazgo y valores en todas las áreas en las cuales estamos trabajando día a día.

Toda información que se recolecte será estrictamente confidencial. Solo se usaran cuestionarios impresos y análisis de documentos selectos para la realización del levantamiento del información, lo cual siempre se realizara bajo su supervisión, si los resultados del estudio son publicados, los informes contendrán únicamente información global del conjunto de personas

participantes. Al final de la evaluación se le entregara una copia del informe tabulado a las personas que le interese.

Su autorización para que yo realice este cuestionario es totalmente voluntario y de ninguna forma afectara con la confidencialidad de documentos del centro de Cómputo, no alterara de ningún modo las actividades diarias que nosotros llevamos a cabo, y llevara un mínimo de tiempo para su implementación, si Ud. da su autorización ahora, pero más tarde desea revocar el permiso, lo podrá hacer cuando así lo desee sin que exista problema alguno, si desea conservar una copia de esta carta, solicítela y se la daré

Si Ud. acepta participar en este estudio, por favor, anote su nombre, firma y fecha en la parte inferior de esta carta, como una forma de manifestar su consentimiento a lo aquí estipulado. Recuerde que Ud., podrá revocar esta autorización en cualquier momento que lo desee, aun cuando haya firmado esta carta.

Nombre del evaluador	firma	fecha
----------------------	-------	-------

Nombre del participante	firma	fecha
-------------------------	-------	-------

INDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACION DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA	iii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CERTIFICADO INSTITUCIONAL	vii
INDICE DE CONTENIDOS	ix
RESUMEN	1
1. INTRODUCCIÓN	1
2. Marco teórico	4
2.1 Gestión: Concepto, importancia, tipos.....	5
2.1.1 Concepto	5
2.1.2 Importancia.....	5
2.1.3 Tipos de Gestión:	6
2.2 Liderazgo educacional: conceptos, tipos, características.	7
2.2.1 Definición de liderazgo	8
2.2.2 Importancia del liderazgo	9
2.2.3 Tipos de liderazgo	11
2.3 Diferencias entre directivo y líder	13
2.3.1 Características de un líder.....	16
Recomendaciones.....	20
2.4 Los valores y la educación.....	21
2.4.1 Definición de valores	22
2.4.2 Importancia de los valores.....	23
2.4.3 Clases de valores en la educación	25
2.4.4 Características de los valores	26
2.4.5 Educación en valores	28
2.4.6 Metodologías de trabajo para crear moral y valores en las instituciones educativas.	32
3.- METODOLOGÍA	40
Diseño de la investigación.....	40
3.1 Participantes: Población y Muestra seleccionada	43
3.2 Metodología de la investigación.	49
3.3 Métodos, procedimientos, explicación del método de investigación adoptado.	55
Diseño del cuestionario	56
4.- RESULTADOS	57
4.1 Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores	57

4.1.1.1 El manual de organización	57
4.1.1.2 El código de ética	57
4.1.1.3 El plan estratégico	59
4.1.1.4 El plan operativo anual (POA)	64
4.1.1.5 El proyecto educativo institucional (PEI)	64
4.1.2 La estructura organizativa de nuestra institución	64
4.1.2.1 Misión y visión	64
4.1.2.2 Organigrama del Centro de Cómputo, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Guayaquil	66
4.1.2.3 Funciones por áreas y departamentos	67
4.1.2.3 El clima escolar y convivencia con valores	77
4.1.2.4 Dimensión pedagógica curricular y valores	77
4.1.2.5 Dimensión organizativa operacional y valores	77
4.1.2.6 Dimensión administrativa y financiera y valores	77
4.1.2.7 Dimensión comunitaria y valores	77
4.1.3 Análisis FODA	78
4.1.3.1 Causas y consecuencias del problema	78
Consecuencias	79
4.1.3.2 Delimitación del problema	79
4.1.3.3 Importancia de la matriz FODA	86
4.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA Y ENTREVISTA	86
4.2.1 De los directivos	86
4.2.2 De los profesores	103
4.2.3 De los estudiantes	105
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	112
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	117
7. Propuesta de mejora	119
1. Título de la propuesta	119
2. Justificación	119
3. Objetivos de la propuesta	123
4. Actividades	124
5. Localización y cobertura espacial	125
6. Población objetivo	125
7. Sostenibilidad de la propuesta	125
8. Presupuesto	126
9. Evaluación de la propuesta	127
10. Cronograma de actividades	128
8. BIBLIOGRAFIA:	130
9. APENDICES	132
9.1 Cuestionarios aplicados para el análisis y recolección de la información usada en la tesis	132
Encuesta a directivos	132
Encuesta a docentes:	137
Encuesta a estudiantes	139
Cuestionario para entrevista a directivos (Director, coordinadores)	142

9.2 Reglamento interno, otras regulaciones, normas y disposiciones (extracto)
..... 143

Índice de cuadros y figuras

Cuadro # 1: Diferencias entre los directores de grupos y los líderes de equipos	13
Cuadro # 2: Diferencias entre un jefe y líder	14
Cuadro # 3: Ventajas y desventajas de ser un líder	19
Cuadro # 4: Población según estratos	43
Cuadro # 5: Fórmula para el cálculo de la muestra	44
Cuadro # 6: Población y muestra referencial para la investigación	45
Cuadro # 7: Matriz FODA	84
Cuadro # 8: Matriz de problemáticas	109
Tabla # 1: Personal directivo clasificado por género y edad	46
Tabla # 2: Personal docente de la Institución, clasificados por género y edad	46
Tabla # 3: Personal docente de la Institución, clasificados por Años de experiencia	46
Tabla # 4: Personal docente de la Institución..... Clasificados por Títulos académicos	47
Tabla # 5: Personal administrativo y de servicios de la Institución, clasificados por género y edad	47
Tabla # 6: Personal administrativo y de servicios de la Institución, clasificados por años de experiencia	47
Tabla # 7: Personal administrativo y de servicios de la Institución, clasificados por títulos académicos.....	48
Tabla # 8: Población estudiantil, clasificados por género y edad	48
Tabla # 9: Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo	86
Tabla # 10: Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización	88
Tabla # 11: Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas.....	89
Tabla # 12: el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones.....	90
Tabla # 13: Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos	91
Tabla # 14: La administración y liderazgo del centro educativo promueve	92
Tabla # 15: Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución...	94
Tabla # 16: Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar.....	95
Tabla # 17: Organismos que integran la institución.....	97
Tabla # 18: Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores	98
Tabla # 19: Los departamentos didácticos y sus acciones	99
Tabla # 20: La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones.....	101
Tabla # 21: La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones.....	102
Tabla # 22: Resultados de la encuesta a docentes.....	103
Tabla # 23: Resultados de la encuesta a estudiantes	105
Tabla # 24: Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011	107

Grafico # 1: La rejilla administrativa y su distribución	16
Grafico # 2: Muestra encuestada	45
Grafico # 3: Organigrama de la institución	66
Grafico # 4: ARBOL DE PROBLEMAS nivel 1	81
Grafico # 5: ARBOL DE PROBLEMAS NIVEL 2	82
Grafico # 6: Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo.	87
Grafico # 7: Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización	88
Grafico # 8: Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas	89
Grafico # 9: El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones	90
Grafico # 10: Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos.....	91
Grafico # 11: La administración y liderazgo del centro educativo promueve.....	93
Grafico # 12: Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.	94
Grafico # 13: Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar	96
Grafico # 14: Organismos que integran la institución	97
Grafico # 15: Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores	98
Grafico # 16: Los departamentos didácticos y sus acciones	100
Grafico # 17: La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones	101
Grafico # 18: La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones	102
Grafico # 19: Resultados de la encuesta a docentes	104
Grafico # 20: Resultados de la encuesta a estudiantes	106
Grafico # 21: Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011	108

RESUMEN

En la investigación que se ha realizado en el campo educativo de nuestra institución, una vez realizado el pre-diagnóstico, se detectó que en los laboratorios del centro de cómputo de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil, a pesar de la preocupación e interés de las autoridades, existen falencias, por la desactualización de los contenidos programáticos en la asignatura de computación y de la malla curricular de acuerdo a los avances científicos actuales. Y hay una carencia en cuanto a lo que se refiere a la aplicación de liderazgo y valores educativos, no existiendo planes para poder llevarlas a cabo.

1. INTRODUCCIÓN

Importancia de la propuesta

La presente propuesta, es de trascendente importancia, porque su implementación será de enorme beneficio para la Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Médicas, Escuela de Medicina, la misma que contribuirá a mejorar el Pensum académico, el perfil profesional y ocupacional de sus egresados así como dará un realce a la imagen institucional.

Además contribuirá para apoyar a sus directivos y al personal docente para que se cumplan las políticas, objetivos, metas, estrategias mediante las diferentes actividades curriculares enfocadas a obtener, mantener, utilizar y evaluar el proceso con el objeto de obtener un producto de calidad, con eficiencia, eficacia y efectividad.

Al analizar los resultados posibles que se podrán obtener por medio de esta investigación, determinaremos, si es necesario aplicar normas y medidas que permitan mejorar la calidad y el liderazgo en la educación que se imparte en los laboratorios, si el estudiante se siente plenamente satisfecho, o recoger de algún modo sus inquietudes y expectativas. Nos servirá para que los profesores y directivos podamos re evaluar nuestros procesos de trabajo, directrices de mando, y en el caso de los profesores, las técnicas y el currículo con el cual estamos enseñando.

Además solucionará conflictos que puedan presentarse logrando revertirlos en beneficio de la institución.

Como parte esencial de la presente propuesta tenemos la evaluación del desempeño de los diferentes actores que forman parte de nuestro centro (estudiantes, docentes, personal directivo y administrativo)

En conclusión se considera que la presente investigación será de gran aporte para la Facultad de Ciencias Médicas – Escuela de Medicina, porque nos pondría a la par

con otras universidades y escuelas de la misma naturaleza mejorando la imagen institucional que trascenderá en el campo científico nacional e internacional.

Ubicación sectorial y física

Nuestra Universidad y la Facultad donde se imparten las clases, está ubicado en la ciudadela “ Salvador Allende” Facultad de Ciencias Médicas, Escuela de Medicina de la Universidad de Guayaquil, los laboratorios funciona dentro del auditorio de la mencionada Facultad, país Ecuador, provincia Guayas, cantón Guayaquil, cuyo representante legal es, el rector Dr. Carlos Cedeño Navarrete.

La Universidad de Guayaquil es una institución oficial con autonomía, según lo establecido en la Ley de Educación Superior.

Los límites de la Facultad de Ciencias Médicas- Escuela de Obstetricia son al norte la Escuela de Medicina, al sur la administración central rectorado, al este, Facultad de Odontología, al oeste almacén universitario- Facultad de Ciencias Químicas.

La realización de esta investigación sobre la gestión en Liderazgo y valores, dependerá de la Facultad de Ciencias Médicas y la Dirección de la Escuela de Medicina, su actual Decano es el Dr. Wilson Maitta, el Subdecano Dr. Ernesto Díaz Jurado y la Directora de la Escuela de Obstetricia Obst. Delia Crespo Antepara.

Los cuales darán autorización expresa al Director del Centro de Computo, Dr. Héctor Zurita, el cual dará autorización al coordinador general para que se lleve a cabo este proceso evaluativo.

La Facultad de Ciencias Médicas fue creada el 7 de noviembre de 1877.

Y la Escuela de Medicina fue creada el 22 de octubre de 1898.

Los laboratorios de Computo de la Facultad, empezaron a funcionar desde el año 2000, como parte de un proyecto educativo que busca la mejora en la calidad de enseñanza tecnológica en los futuros médicos de la Facultad

Las escuelas que funcionan en la Facultad de Ciencias Médicas son:

Escuela de Medicina, Escuela de Obstetricia, Escuela de Enfermería y Escuela de Tecnología Médica.

Las carreras que funcionan son:

Especialización: Médico.

Especialización: Obstetricas – Obstetras.

Especialización: Enfermería.

Especialización: Tecnólogo Médico.

Como órganos adjuntos al Decano funcionan:

Coordinación General, Departamento de Post-Grado, imprenta, laboratorios de Morfología, Fisiología, Bioquímica, Parasitología, Biofísica, Informática, inglés y Biblioteca General.

Nuestro centro de cómputo, acoge a todos los estudiantes y personal de todas las áreas antes mencionadas, para que reciban capacitación tecnológica en el área donde se están desarrollando.

2. Marco teórico

Antecedentes

La evaluación de los aspectos más relevantes de una institución educativa, siempre serán importantes, determinar si se están cumpliendo normas, si se entrega educación de calidad, orientada hacia la consecución de objetivos, aplicando liderazgo, moral, valores, entregando un producto de calidad (el estudiante) serán directrices a seguir para que nuestra institución sea considerada como una de las mejores.

Fundamentación Teórica

El marco teórico está enfocado en nuevos paradigmas psicopedagógicos cognitivo y ecológico en interrelación con enfoques de enseñanza aprendizaje constructivista, histórico socio-cultural y del aprendizaje significativo, así como actuales aportaciones en lo que tiene que ver con la gestión educativa, como aplicar liderazgo, moral, valores.

Currículo

Un concepto importante cuando hablamos de educación, el cual sintetizo con algunas ideas importantes de autores reconocidos:

Es un vocablo latín que significa “conjunto de estudios”

En los estudios de José Arnaz, (1993), citado por Hernández, (2001), se agrupan las definiciones de currículo en tres grupos:

“El currículo es un plan que orienta la selección de las experiencias de aprendizaje” (Hilda Taba)

“El currículo es el conjunto de las experiencias de aprendizaje” (Jonson)

“El currículo es el resultado de las experiencias de aprendizaje” (Donald)

Resumiendo estas ideas, Arnaz expresa su definición: “El currículo es un plan que norma y conduce, explícitamente, un proceso concreto y determinado de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa”.

Para Hernández, (2001), currículo es: “El pensamiento y organización que caracteriza el proceso pedagógico y permite su dirección y evaluación, dentro del contexto, o bajo el auspicio de una institución educativa, y se

orienta, en el caso de la universidad, a la educación profesional (cognitivo, afectivo, valores) de la personalidad”. (pg. 64)

Aprendizaje

Orellana, Oswaldo (1996), citado por Huerta, Moisés (2001) define:

“Aprender, es el proceso de construcción de una representación mental, el proceso de construcción de significados. Se entiende al aprendizaje dentro de la actividad constructiva del alumno y no implica necesariamente la acumulación de conocimientos. El alumno es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje”.

“El aprendizaje, es el cambio de la estructura de saberes que ya tenemos sobre un tema determinado, estos cambios, deben abarcar la incorporación de nuevos conocimientos, procedimientos y actitudes acerca del tema”. (S. Chiroque, 1999, p.109)

Aporto en esta sección con ideas personales: El Aprendizaje significativo ocurre cuando las ideas se relacionan substancialmente con lo que el alumno ya sabe. Los nuevos conocimientos se vinculan así, de manera estrecha y estable con los anteriores. La actividad de aprender es agradable y placentero para quien aprende, y este es útil a las personas que aprenden de modo directo o indirecto.

2.1 Gestión: Concepto, importancia, tipos

2.1.1 Concepto

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.

2.1.2 Importancia

Podemos apreciar la importancia que adquirió la gestión 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, la creciente bibliografía y actividades de capacitación a directivos y supervisores en el tema, etc.

En este sentido es de subrayar el Programa de Gestión Institucional que lleva adelante desde hace unos años el Ministerio de Educación.

El marco conceptual y los objetivos del mismo marcan la tendencia e importancia dada al tema, por lo que se reproduce parte del mismo para compartir el análisis.

Marcelo Adrián Fuentes, Importancia de la Gestión en la actualidad educativa, [en línea], 1pp., Dirección URL: <http://www.educar-argentina.com.ar/AGO2007/educ239.htm>, [consulta: 08/0/2011 - 08:37am]

Si uno desea obtener un resultado deseado a corto, mediano o largo plazo, el pilar fundamental es una buena gestión, en este caso, una gestión educativa de calidad.

2.1.3 Tipos de Gestión:

Del blog de Johanna Tobar, extraigo la clasificación de los tipos de gestión y su relevancia:

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

- Ø **Gestión Estratégica:** es un útil curso del área de Administración de Empresas y Negocios que ha sido consultado en 3593 ocasiones. En caso de estar funcionando incorrectamente, por favor reporta el problema para proceder a solucionarlo.
- Ø **Gestión Administrativo:** es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.
- Ø **Gestión Gerencial:** es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.
- Ø **Gestión Financiera:** se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.
- Ø **Gestión Pública:** no más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial.

Johana Tovar, Definición y Tipos de Gestión,[en línea],1pp., 24 de octubre del 2008, 20:25, Dirección URL: <http://johanatov.blogspot.es/>,[consulta: 08/011/2010 - 13:33pm]

2.2 Liderazgo educacional: conceptos, tipos, características.

Liderazgo educativo 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.

La esencia del liderazgo educativo está en aumentar la influencia educativa (autoridad) sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la institución educativa. Un líder educativo debe poseer el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos, a experimentar y evaluar consecuencias; tener las habilidades para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables, respetuosas, confiables, estimulantes, preocupadas, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se favorezcan la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

2.2.1 Definición de liderazgo

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

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

Ralph M. Stogdill, (1999) (pg.14) en su resumen de Teorías en Investigación del Liderazgo, señala que: *"Existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes"*.

Después de estos breves conceptos de diversos autores, apporto con ideas personales sobre la administración y aplicación del liderazgo:

- En primer término, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; si no hubiera a quien mandar, las cualidades del liderazgo serían irrelevante.
- En segundo el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder; pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.
- El tercer aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras. De hecho algunos líderes han influido en los soldados para que mataran y algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía. El poder para influir nos lleva al cuarto aspecto del liderazgo.
- El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. James MC Gregory Burns(2000), argumenta

que el líder que para por alto los componentes morales del liderazgo pasará a la historia como un malandrín o algo peor. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia.

Chiavenato, Idalberto (1993), Destaca lo siguiente:

"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

Aporto con mis ideas personales:

Cabe señalar que aunque el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas y el primero es muy importante para la segunda, el concepto de liderazgo no es igual al de administración. Warren Bennis, al escribir sobre el liderazgo, a efecto de exagerar la diferencia, ha dicho que la mayor parte de las organizaciones están sobre administradas y sublideradas. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y organizado-, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líder eficaces – con habilidad para desatar el entusiasmo y la devoción --, pero carente de las habilidades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas están apreciando más a los gerentes que también tiene habilidades de líderes.

2.2.2 Importancia del liderazgo

¿Por qué es importante ejercer liderazgo y saberlo administrar? A continuación ideas personales sobre el tema:

1. Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir.
2. Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
3. Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
4. Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

Tendencias del liderazgo

El autor Richard L. Daft (2000), en su libro *La Experiencia del Liderazgo*, propone la existencia de seis edades del liderazgo, las cuales pongo a consideración en resumen:

A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo. Actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le ayuden a lograr sus metas. Históricamente han existido cinco edades del liderazgo (y actualmente estamos en un periodo de transición hacia la sexta). Ellas son:

1.- Edad del liderazgo de conquista.

- Durante este período la principal amenaza era la conquista. La gente buscaba el jefe omnipotente; el mandatario despótico y dominante que prometiera a la gente seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.

2.- Edad del liderazgo comercial.

- A comienzo de la edad industrial, la seguridad ya no era la función principal de liderazgo la gente empezaba a buscar aquellos que pudieran indicarle como levantar su nivel de vida.

3.- Edad del liderazgo de organización.

- Se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar. La gente comenzó a buscar un sitio a donde "pertenecer". La medida del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.

4.- Edad del liderazgo e innovación.

- A medida que se incrementa la tasa de innovación, con frecuencia los productos y métodos se volvían obsoletos antes de salir de la junta de planeación. Los líderes del momento eran aquellos que eran extremadamente innovadores y podían manejar los problemas de la creciente celeridad de la obsolencia.

5.- Edad del liderazgo de la información.

- Las tres últimas edades se han desarrollado extremadamente rápido (empezó en la década del 20). Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir

sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. El líder moderno de la información es aquella persona que mejor la procesa, aquella que la interpreta más inteligentemente y la utiliza en la forma más moderna y creativa.

6.- Liderazgo en la "Nueva Edad".

- He apuntado diversas tendencias de liderazgo, estas han permanecido casi constantes durante todo el siglo pasado. Pero con la mayor honestidad, no podemos predecir qué habilidades especiales van a necesitar nuestros líderes en el futuro.

Podemos hacer solo conjeturas probables. Los líderes necesitan saber cómo se utilizan las nuevas tecnologías, van a necesitar saber cómo pensar para poder analizar y sintetizar eficazmente la información que están recibiendo, a pesar de la nueva tecnología, su dedicación debe seguir enfocada en el individuo. Sabrán que los líderes dirigen gente, no cosas, números o proyectos. Tendrán que ser capaces de suministrar la que la gente quiera con el fin de motivar a quienes están dirigiendo. Tendrán que desarrollar su capacidad de escuchar para describir lo que la gente desea. Y tendrán que desarrollar su capacidad de proyectar, tanto a corto como a largo plazo, para conservar un margen de competencia.

2.2.3 Tipos de liderazgo

El tratadista Cyril Levicki (1998), en su libro *El gen del liderazgo*, propone la existencia de siete tipos de líder, de los cuales expongo los más relevantes en el tema educativo:

Cuando ya le ha sido asignada la responsabilidad del liderazgo y la autoridad correspondiente, es tarea del líder lograr las metas trabajando con y mediante sus seguidores. Los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores. El enfoque más común para analizar el comportamiento del líder es clasificar los diversos tipos de liderazgo existentes. Los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso filosófico hacia la realización y cumplimiento de las expectativas de sus subordinados. Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo,

pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los tres estilos básicos: el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta.

El líder autócrata

Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la gula se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es La obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

El líder participativo

Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

El líder que adopta el sistema de rienda suelta o líder liberal

Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo,

proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

En pocas palabras, un estilo de liderazgo será más eficaz si prevalecen determinados factores situacionales, en tanto que otro estilo puede ser más útil si los factores cambian.

2.3 Diferencias entre directivo y líder

Muchos dirigen escuelas, colegios, etc., pero sabemos si somos líderes o ejercemos algún tipo de liderazgo? El cuadro que expongo a continuación extrae las diferencias más importantes entre ambos tópicos.

Cuadro # 1: Diferencias entre los directores de grupos y los líderes de equipos

Directores de grupo	Líderes de equipo
<ul style="list-style-type: none"> -El interés primordial en cumplir con los objetivos en curso le impide pensar en lo que podría obtenerse, mediante una reorganización, para fomentar la colaboración de sus miembros. -Reactivo con la gerencia superior, sus iguales y empleados. Le es más fácil pero dentro de ciertos límites. -Está dispuesto a involucrar a la gente en la planificación y la solución de los problemas hasta cierto punto, pero dentro de ciertos límites. -Resistente o desconfía de los empleados que conocen su trabajo mejor que el Gerente. -Considera la solución de problemas como una pérdida de tiempo o como una abdicación de la responsabilidad de la 	<ul style="list-style-type: none"> -Las metas actuales se toman sin problemas. Puede ser un visionario acerca de lo que la gente podría lograr como equipo. Comparte sus visiones y actúa de acuerdo con ellas. -Es proactivo en la mayoría de sus relaciones. Muestra un estilo personal. Puede estimular la excitación y la acción. Inspira el trabajo de equipo y el respaldo mutuo. -Puede hacer que la gente se involucre y comprometa. Facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en equipo. Permite que la gente actúe. -Busca a quienes quieren sobresalir y trabajar en forma constructiva con los demás. Siente que es su deber fomentar y facilitar esta conducta.

<p>gerencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber. -Ignora los conflictos entre los miembros del personal o con otros grupos. -En ocasiones modifica los acuerdos del grupo por conveniente personal. 	<ul style="list-style-type: none"> -Considera que la solución de problemas es responsabilidad de los miembros del equipo. -Se comunica total y abiertamente. Acepta las preguntas. Permite que el equipo haga su propio escrutinio. -Interviene en los conflictos antes de que sean destructivos. -Se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y forma oportunos. Mantiene los compromisos y espera que los demás hagan lo mismo.
--	--

Fuente: Mary Ramos García, *Administración y liderazgo*, [en línea], 2pp., Dirección
 URL: <http://www.monografias.com/trabajos70/administracion-liderazgo/administracion-liderazgo2.shtml>, [consulta: 08/011/2011 - 16:34pm]

Elaborado por: El autor

Cuadro # 2: Diferencias entre un jefe y líder

JEFE	D	LÍDER
<ul style="list-style-type: none"> · Existe por la autoridad. · Considera la autoridad un privilegio de mando. · Inspira miedo. · Sabe cómo se hacen las cosas. · Le dice a uno: ¡Vaya! · Maneja a las personas como fichas. · Llega a tiempo. · Asigna las tareas. 	I F E R E N C I A S	<ul style="list-style-type: none"> · Existe por la buena voluntad. · Considera la autoridad un privilegio de servicio. · Inspira confianza. · Enseña cómo hacer las cosas. · Le dice a uno: ¡Vayamos! · No trata a las personas como cosas. · Llega antes. · Da el ejemplo.

Fuente: Mary Ramos García, *Administración y liderazgo*, [en línea], 2pp., Dirección
 URL: <http://www.monografias.com/trabajos70/administracion-liderazgo/administracion-liderazgo2.shtml>, [consulta: 08/011/2011 - 16:34pm]

Elaborado por: El autor

La rejilla administrativa

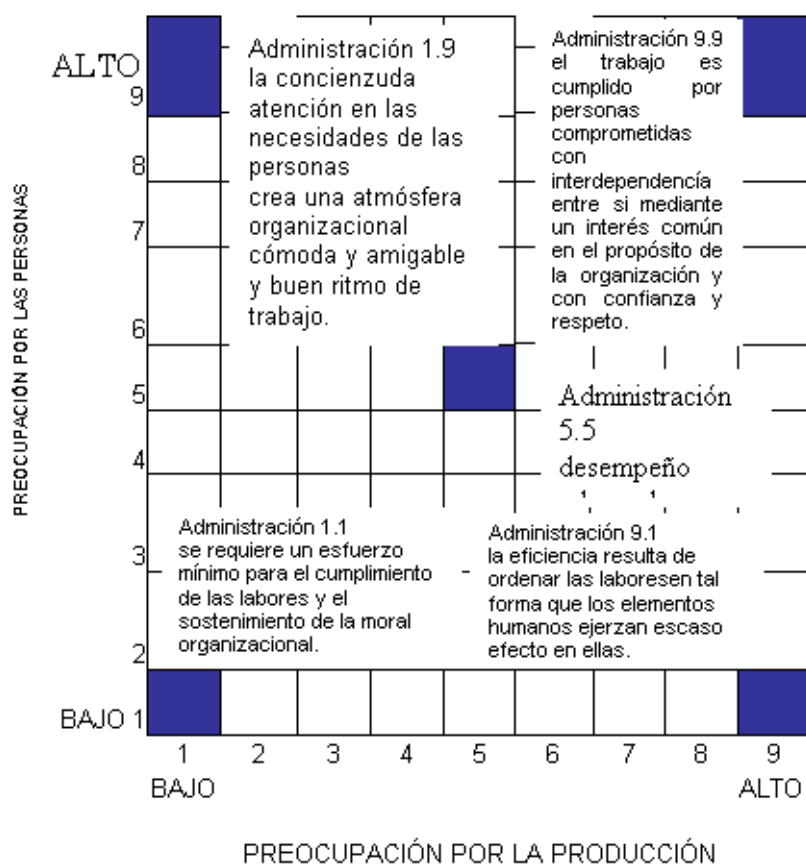
Uno de los enfoques más reconocidos para la definición de los estilos de liderazgo es la rejilla administrativa, creada hace unos años por Robert Blake y Jane Mouton. Con base en investigaciones previas en las que se demostró la importancia de que los administradores pongan interés tanto en la producción como en las personas, Blake y Mouton idearon un inteligente recurso para la dramatización de ese interés. La rejilla resultante, se ha usado ya que todo el mundo como un medio para la capacitación de los administradores y la identificación de varias combinaciones de estilos de liderazgo.

Dimensiones de la rejilla

La rejilla tiene dos dimensiones preocupación por las personas y preocupación por la producción. Tal como han insistido Blake y Mouton en esta caso la expresión "preocupación por" significa "como" se interesan los administradores en la producción o "como" se interesan en las personas, no, por ejemplo "cuanta" producción les interesa obtener de un grupo.

La "preocupación por la producción" incluye las actitudes de un supervisor respecto de una amplia variedad de cosas, como la calidad de las decisiones sobre políticas, prostaff, la eficiencia labora y el volumen de producción. La "preocupación por las personas" también se interpreta en un sentido amplio. Incluye elementos como el grado de compromiso personal con el cumplimiento de metas, la preservación de la autoestima de los empleados, la asignación de responsabilidades con base en la confianza y no en la obediencia, el ofrecimiento de buenas condiciones de trabajo y la permanencia de relaciones interpersonales satisfactorias.

Grafico # 1: La rejilla administrativa y su distribución



Fuente: s/a, Una nueva visión de Liderazgo, [en línea], 4pp., Dirección URL: <http://liderazgosinfrontera.galeon.com/>, [consulta: 08/011/2011 - 16:45pm]

Elaborado por: el autor

2.3.1 Características de un líder

Entendemos el líder por las siguientes características.

- a. El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.
- b. La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc.).
- c. Sino que cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, más santo o más bondadoso.

- d. Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos. d) En cuarto lugar. El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.
- e. Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.

La autoridad para el liderazgo

Mis aportes personales para desglosar este tema:

Si un líder debe lograr eficazmente las metas que se espera que logre, debe tener autoridad para actuar de manera que estimule una respuesta positiva de aquellos que trabajan con él hacia el logro de las metas. La autoridad para el **liderazgo** consiste en tomar decisiones o en inducir el comportamiento de los que guía. Existen por lo menos dos escuelas de pensamiento acerca de las fuentes de autoridad del líder. La posición tradicional con respecto a la selección de líderes y al otorgamiento de autoridad para éstos afirma que la función del líder se otorga a individuos a los que se considera capaces y deseosos de servir, de tal modo que logren una respuesta productiva de parte de sus subalternos.

Según esta teoría, el líder - supervisor recibe la autoridad para funcionar como líder mediante la autorización de su superior inmediato, quien ha recibido autoridad de un líder más alto en la jerarquía organizacional. Este concepto de liderazgo se conoce como autoridad de arriba hacia abajo. El otro concepto importante acerca de la autoridad del líder se basa en la teoría de la aceptación y es básicamente una parte de la filosofía administrativa respecto del comportamiento. Esta teoría afirma que los líderes *son seleccionados (aceptados) por aquellos que serán sus seguidores*. Solamente cuando un individuo es aceptado como líder y se le otorga el derecho de guiar a sus seguidores, éstos se convierten en sus subalternos y responden a su autoridad.

Los seguidores otorgan autoridad porque tienen respeto o admiración por el individuo o porque éste representa valores importantes para ellos. De acuerdo a la teoría de la aceptación los trabajadores reconocen su necesidad de la guía y apoyo que puede proporcionarles el líder. Luego, los trabajadores analizan a todos los candidatos posibles y le otorgan autoridad a quien escogen para que funja como

líder. Según este enfoque, la fuente de la autoridad radica en el nivel más bajo de trabajo y no en el nivel más alto de la estructura de la organización. Basándose en esto, algunas veces se ha llegado a conocer el enfoque de autoridad de liderazgo como la teoría de abajo hacia arriba.

Aunque las teorías de autoridad parecen ser contradictorias no lo son necesariamente. La autoridad desde arriba hacia abajo es necesaria si se quiere obtener un nivel apropiado de coordinación y control. Se necesita por lo menos cierto grado de autoridad centralizada para lograr la planeación y toma de decisiones necesarias a fin de conseguir que la organización opere conjuntamente. La estructura de la autoridad formal, mediante líderes formales, ayuda a lograr la unidad necesaria. Estos líderes trabajan con sus subalternos de tal manera que logran un esfuerzo unificado y constructivo.

Sin embargo, desde el punto de vista del líder y sus seguidores, las tareas del líder formal se cumplen más fácilmente si éste cuenta con el apoyo de quienes guía. Cuando los subalternos no muestran respeto, admiración o cualquier otra actitud positiva hacia el líder, no pueden seguirlo voluntariamente ni pueden cooperar con él. Las relaciones superior - subalterno son más armoniosas. Las directrices del líder propician actitudes voluntarias, en vez de temor a su autoridad formal. Los líderes que tienen autoridad formal son más eficaces cuando sus subalternos responden voluntariamente hacia su propia motivación.

El líder frente a los cambios

El líder de este nuevo siglo, se anticipa a los cambios y acepta de forma positiva cada cambio que se le presenta. Visualiza y percibe cada cambio como una oportunidad y un reto. A continuación mostrare una figura que indica las habilidades requeridas para manejar los cambios.

Otras consideraciones sobre el líder

Además de todo lo anterior, consideramos que todo líder debe:

- Comprender las tendencias económicas y políticas del entorno y su impacto en la administración y en la estrategia de la organización.
- Poseer capacidad para formular estrategias.

- Identificar los factores clave para la implementación de cambios organizacionales.
- Fomentar una cultura de servicio al cliente interno y externo de la institución o empresa.
- Rediseñar procesos, implementar el aprendizaje organizacional, tener una mayor apertura al enfoque del "empowerment" (dar poder).

Saber autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos de liderazgo y la identificación de metas personales para mejorar la calidad de su contribución a su institución o empresa pública.

Cuadro # 3: Ventajas y desventajas de ser un líder

Ser líder	
Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> -Se mantiene excelentes relaciones humanas con el grupo. -Se está actualizando en los temas de interés. -Es la cabeza y responsable frente a otros directrices -Se da sentido humano a la administración. -Se gana aprecio, gratitud y respeto de las personas. -La persona líder construye el ser persona. 	<ul style="list-style-type: none"> -Se tiene demasiadas responsabilidades. -Quita mucho tiempo personal. -Ser responsable cuando un miembro comete un error. -No es fácil, se tiene que mantener un aprendizaje continuo y rápido. -Se pierde confianza de grupo, cuando el líder tiene un fracaso en un proyecto. -Se está a la zozobra del ambiente externo, creando esteres y preocupaciones.

Fuente: s/a, Una nueva visión de Liderazgo, [en línea], 4pp., Dirección URL: <http://liderazgosinfrontera.galeon.com/>, [consulta: 08/011/2011 - 16:45pm]

Elaborado por: el autor

Liderazgo transaccional y transformacional

Administrar supone la eficaz y eficiente realización de las funciones administrativas. Una de estas funciones se refiera a la dirección en general y al liderazgo en particular. Cabe distinguir entonces entre líderes transaccionales y transformacionales. Los líderes transaccionales identifican qué necesitan sus

subordinados para cumplir sus objetivos. Aclaran funciones y tareas organizacionales, instauran una estructura organizacional, premian al desempeño y toman en cuenta las necesidades sociales de sus seguidores. Trabajan intensamente e intentan dirigir a la organización con toda eficiencia y eficacia.

Los líderes transformacionales articulan una visión e inspiran a sus seguidores. Poseen así mismo la capacidad de motivar, de conformar la cultura organizacional y de crear un ambiente favorable para el cambio organizacional. Compañías como IBM y AT&T cuentan con programas para promover el liderazgo transformacional con el propósito de renovar rápidamente sus organizaciones a fin de que sean más sensibles a los veloces cambios en sus condiciones.

Existen muchas semejanzas entre los líderes transformacionales y los carismáticos, aunque los primeros se distinguen particularmente por promover el cambio y la innovación. Cuando se piensa en líderes carismáticos, vienen de inmediato a la mente personas como Winston Churchill, Martín Luther King y la Madre Teresa. Quien inspiró a muchas personas gracias a sus desinteresados servicios en favor de los pobres.

Cuando se habla de liderazgo muchas veces se piensa en la primera teoría del "**gran hombre**" de que los líderes nacen y no se hacen; quiero referirme a esta cuestión ya que el líder tiene elementos de ambos es decir unos que nacen con él y otros que adquiere con la experiencia; lo cual es captado por la teoría, los enfoques y estilos de liderazgo. Entonces la relación que existe entre estos y la motivación es que todos se refieren a la fuerza que induce a las personas a actuar voluntariamente para el logro de unas metas, la cual pueden tener éxito si se encuentran en la situación adecuada.

Recomendaciones

Después de haber conceptualizado y analizado las características de administración, liderazgo, propongo unas ideas personales como complemento a los temas planteados:

- Los líderes también deben ser innovadores, progresistas, creativos con apertura al cambio, se deben tener en cuenta los factores que influyen en una organización por qué puede hacer perder la objetividad al líder.

- El líder debe tomar decisiones mediante un proceso racional persiguiendo los resultados máximos, buscará alternativas que no solo sea satisfactorias sino óptimas.
- Que su toma de decisiones sean gradual, directivo, analítico, conceptual y conductual.
- El líder debe seguir un desarrollo moral, ético y que el desempeño, los sistemas de recompensa y las restricciones no alteren el manejo de equipo que tienen.
- Debe buscar un nivel apropiado entre la adaptabilidad a situaciones de las que ya ha tenido resultados anteriores a sus nuevos proyectos considerando la esencia de cada uno y la flexibilidad que consiste en la mejora constante de un proyecto planificado, ejecutado y evaluado.

Algunos casos prácticos de cómo se ejerce el liderazgo en una institución o empresa son los siguientes:

Líder autócrata

Oigan, yo soy el jefe aquí. Yo también tomaré las decisiones, y yo les diré lo que quiero que hagan. Será mejor que cumplan con su trabajo porque estaré observando cada movimiento".

Líder participativo

"Estoy seguro que entenderán que la responsabilidad final de tomar una decisión es mía, pero me pueden ayudar dándome sus ideas y diciéndome lo que piensan. Les dejaré ayudar en la implantación de la decisión, una vez que ésta haya sido tomada".

Líder de rienda suelta

"Aquí está el trabajo que van a hacer. Háganlo como quieran con tal de que salga bien. Solamente espero que se me informe cuando tengan problemas

2.4 Los valores y la educación

El ser humano tiene una naturaleza indeterminada. Las personas no están programadas sino que se ven obligadas a decidir continuamente sobre cómo y hacia dónde quieren dirigir su vida. El origen de lo moral está en la necesidad de decidir

cómo se quiere vivir, a pesar de presiones sociales y los condicionamientos biológicos y culturales.

Desde este convencimiento nuestro grupo de trabajo ha concebido la necesidad de indagar, analizar y presentar la siguiente monografía. El tema escogido es de palpitante actualidad, pues parte de la crisis que cómo país tercermundista padecemos es, precisamente, la falta de una práctica de valores, cuyas características de universalidad y homogeneidad persistente, redunden en una mejora en nuestra calidad de vida.

La escuela, en ese sentido, juega un rol fundamental pues como agente reproductor y socializador de los valores presentes en la sociedad, se convierte en el espacio donde se puede empezar el cambio que tantas veces se ha pregonado pero que aún permanece como una utopía: Donde se produzca el tránsito de una sociedad autocrática, intolerante y dogmática a una sociedad democrática, tolerante y crítica.

Desde este punto de vista la misión de la educación en valores debería consistir en la superación de la socialización de los mismos para fijarse objetivos próximos a la capacidad crítica, autonomía y racionalidad de la persona en situaciones de conflicto ético.

¿Qué son los valores?

2.4.1 Definición de valores

El valor es tanto un bien que responde a necesidades humanas como un criterio que permite evaluar la bondad de nuestras acciones.

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. Todo lo que es, por el simple hecho de existir, vale. Un mismo objeto (persona o cosa) puede poseer varios tipos de valores, por ejemplo, un coche puede ser útil además de bello.

El valor es pues captado como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso. El mal es, entonces, la carencia o la ausencia de bien. Se llama mal al vacío, es decir, a lo que no existe. Por ejemplo, el agujero en el pantalón, es la falta o ausencia de tela.

Existen dos tipos de bienes; los útiles y los no útiles:

Un bien útil se busca porque proporciona otro bien, es el medio para llegar a un fin. Por ejemplo, si voy a comprar un coche para poder ir al trabajo (utilidad) busco un coche de buena marca, de buen precio, que me sirva para mi fin, ir al trabajo. Un bien no útil, por el contrario, es el que se busca por sí mismo. Por ejemplo, las personas son bienes no útiles, porque valen por sí mismas, por el hecho de existir como seres humanos, tienen dignidad y no pueden ser usadas por los demás.

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. Las personas buscamos satisfacer dichas necesidades.

Los valores físicos, como el afecto y la salud, así como los valores económicos, el poseer una existencia con un mínimo de confort, satisfacen en gran medida estas necesidades básicas.

2.4.2 Importancia de los valores

Después de algunos años de experiencia como Docente en Universidades expongo mis criterios acerca de este tema tan valioso e importante en nuestra sociedad:

Una de las manifestaciones preocupantes en el comportamiento de la juventud y otros segmentos de la población ecuatoriana, se configura en el imaginario colectivo como una aguda crisis de valores. Corrupción desenfrenada en las altas esferas políticas (con esto se hace especial alusión a lo ocurrido en la última década del siglo XX), ascenso de la criminalidad, violencia juvenil, las barras bravas, terrorismo, narcotráfico y drogadicción, protestas violentas con atropello de los derechos ciudadanos, proclividad a la anarquía, impunidad, etc.

La crisis de valores es un fenómeno cuyas causas no son directamente imputables sólo al sistema educativo del país, por muy deteriorado que se le encuentre a la calidad de la educación que imparte, particularmente en las instituciones públicas. Las causas del fenómeno en mención tienen una raigambre social muy compleja.

Para hablar con propiedad sobre este asunto sería conveniente y necesario realizar una investigación rigurosa en un segmento representativo de la población.

Definitivamente la sociedad ecuatoriana en los últimos tiempos ha experimentado cambios vertiginosos, la "globalización", la revolución tecnológica (Internet, cable, celular, etc.) la libre competencia, hace que nuestra calidad de vida sea cómoda y podamos elegir lo que nos conviene de acuerdo a nuestros intereses.

Pero cabría reflexionar, será de manera uniforme para todas las personas, ¿Es acertada la política democrática – neoliberal en nuestro país?, y ¿Qué hay de la situación "moral"? Por ejemplo, frente a la ausencia de una buena calidad de vida, hace que muchas personas, intenten valerse de cualquier medio para cubrir su necesidad o fin trazado, interfiriendo en la vida de las personas, cometiendo delitos, ¿Quién es responsable? ¿Es tarea de la escuela o de la sociedad? Nos parece que ambas convergen y se nutren recíprocamente una de la otra. Porque el desarrollo de la personalidad en el individuo, el proceso de socialización, aparece obviamente desde los primeros años de vida y en casa, pero esto se consolidará en el día en que ingrese a la escuela donde reforzará, aprenderá o modificará lo aprendido.

El asunto en realidad es complejo, en nuestros niños y jóvenes parte de su aprendizaje se da través de la imitación, durante los últimos diez años hemos sido testigos de la corrupción en las más altas esferas gubernamentales, violación de derechos humanos, inestabilidad laboral, pobreza extrema, insensibilidad de la población, violencia a través de la prensa escrita y hablada. Parece que aún nuestro país no tiene la brújula, que nos oriente a buscar nuestros objetivos para alcanzar el desarrollo nacional, en todos sus aspectos.

Es por ello que la importancia de los valores radica, en la construcción de una cultura de paz, el fortalecimiento de la identidad nacional, la formación de una ciudadanía competente, capaz de ser el protagonista principal de la construcción de una sociedad genuinamente democrática, todo esto y mucho más, es responsabilidad cardinal del sistema educativo.

Es obvio que no vamos a insertar los valores como un curso más, dentro del currículo porque estos se practican, como manifestamos anteriormente es un trabajo conjunto de la comunidad educativa, de su organización estratégica, de sus actividades: las actividades extracurriculares, charlas preventivas (drogas, embarazo precoz, violencia familiar), talleres de habilidad social, sexualidad, hábitos de estudios, etc.

2.4.3 Clases de valores en la educación

Se entiende por **valor moral** todo aquello que lleve al hombre a defender y crecer en su dignidad de persona. El valor moral conduce al bien moral. Recordemos que bien es aquello que mejora, perfecciona, completa.

El valor moral perfecciona al hombre en cuanto a ser hombre, en su voluntad, en su libertad, en su razón. Se puede tener buena o mala salud, más o menos cultura, por ejemplo, pero esto no afecta directamente al ser hombre. Sin embargo vivir en la mentira, el hacer uso de la violencia o el cometer un fraude, degradan a la persona, empeoran al ser humano, lo deshumanizan. Por el contrario las acciones buenas, vivir la verdad, actuar con honestidad, el buscar la justicia, le perfeccionan. El valor moral te lleva a construirte como hombre, a hacerte más humano.

Depende exclusivamente de la elección libre, el sujeto decide alcanzar dichos valores y esto sólo será posible basándose en esfuerzo y perseverancia. El hombre actúa como sujeto activo y no pasivo ante los valores morales, ya que se obtienen basándose en mérito.

Estos valores perfeccionan al hombre de tal manera que lo hacen más humano, por ejemplo, la justicia hace al hombre más noble, de mayor calidad como persona.

Para lograr comprender plenamente los valores morales debemos analizar la relación que éstos guardan con otro tipo de valores. Siendo el ser humano el punto de referencia para los valores, cabe ordenarlos de acuerdo con su capacidad para perfeccionar al hombre. Un valor cobrará mayor importancia en cuanto logre perfeccionar al hombre en un aspecto más íntimamente humano:

- a. **Valores infrahumanos.**- Son aquellos que sí perfeccionan al hombre, pero en aspectos más inferiores, en aspectos que comparte con otros seres, con los animales, por ejemplo. Aquí se encuentran valores como el placer, la fuerza, la agilidad, la salud.
- b. **Valores humanos infra morales.**- Son aquellos valores que son exclusivos del hombre, ya no los alcanzan los animales, únicamente el hombre. Aquí encontramos valores como los económicos, la riqueza, el éxito, por ejemplo. La inteligencia y el conocimiento, el arte, el buen gusto. Y socialmente hablando, la prosperidad, el prestigio, la autoridad, etc.
- c. **Valores Instrumentales.**- Son comportamientos alternativos mediante los cuales conseguimos los fines deseados.

- d. **Valores Terminales.**- Son estados finales o metas en la vida que al individuo le gustaría conseguir a lo largo de su vida.

2.4.4 Características de los valores

Cuando hemos referido líneas arriba cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, que permiten al hombre realizarse de alguna manera.

Se dice también, que la finalidad del hombre en el mundo es alcanzar la felicidad. Para ello una de las cosas que debe hacer la persona, es la valoración de su vida y establecer jerarquías de importancia. Así se dará cuenta que algunos valores serán sacrificados por otros de mayor grado. Entonces se convertirá en la carta de presentación "moral" del individuo.

Por otro lado, se refiere también a las necesidades (satisfacción de las mismas) o aspiraciones humanas y su clasificación se da de la siguiente forma:

- a. **Necesidades primarias.**- Son las necesidades fisiológicas que todo ser humano tiene que satisfacer, por ejemplo: el alimento, el vestido, la vivienda, la educación, etc.
- b. **Valores económicos.**- El hombre siempre busca su comodidad, a través de una estabilidad laboral por ejemplo, precisamente para cubrir sus necesidades básicas.
- c. **Necesidades de seguridad.**- Se refiere al temor de pasar desapercibido, relegado por los demás, todos nosotros en el fondo buscamos aceptación del grupo social.
- d. **Necesidades sociales.**- Es cuando un núcleo familiar no es suficiente para el desarrollo de la persona, por lo que tendemos a formar nuevos grupos de pertenencia (proceso de socialización a través del colegio, de la universidad, instituto, trabajo, etc.)
- e. **Necesidades de autorrealización.**- Se refiere de encontrar un sentido a la vida, luchar por ideal. Estas pueden satisfacerse por medio del cultivo de la ciencia, el arte, la moral y la religión.

Dentro de las características principales que poseen los valores, encontramos las siguientes:

- a. **Independientes e inmutables.**- Son lo que son (originales) y no cambian. Ejemplo: la justicia, la belleza, el amor, entre otros.
- b. **Absolutos.**- Son aquellos que no están condicionados a ningún hecho social, histórico, biológico o individual. Por ejemplo: la verdad o la bondad.
- c. **Inagotables.**- No existe ninguna persona que no agote la nobleza, la bondad, el amor, la sinceridad.
- d. **Objetivos.**- Los valores se les da tanto a las cosas como a las personas, independientemente de que se las conozca o no. Para los hombres es necesario descubrirlos para que vaya formando su personalidad, para la sobrevivencia de su propia vida.
- e. **Subjetivos.**- Tiene importancia para la persona en específico de acuerdo a sus intereses.

La clave de una buena educación moral está en la motivación. Esta debe ser trabajada mediante los sistemas conductuales **operante** (de acción), **respondiente** (de reacción) y **cognitivo** (de autocontrol). Asociados a cada uno de los sistemas conductuales están los fundamentos de la educación moral que son tres:

- **Internalización de los estándares paternos:** Aceptación de estándares que guíen nuestra acción diaria.
- **Desarrollo de reacciones empáticas a los sentimientos de los otros:** Capacidad de intuición y entendimiento de los sentimientos de los otros, para responderles de manera adecuada.
- **Construcción de estándares personales:** Construcción de nuestros propios estándares, con base en las normas paternas.

a. Acondicionamiento operante.-

Entendemos por aprendizaje al resultado de reforzar actitudes o comportamientos que nos interesan.

Existen 2 tipos de refuerzo:

- **Positivo:** Destaca lo bueno.
- **Negativo:** Recuerda lo equivocado.

Es importante escoger la forma en que se va a reforzar.

Un caso particular lo constituye el denominado "Manejo de contingencia" que es la forma más estructurada de recompensa, que se hace efectiva si se ha cumplido un contrato acordado entre profesor y alumno (**Contrato contingente**), para alcanzar determinadas conductas objetivas.

a. Teoría psicológica educacional y motivación.-

En el campo de la motivación distinguimos:

- **Motivación Intrínseca:** No depende de recompensas.
- **Motivación externa:** Depende de recompensas.

Debemos hacer uso de la motivación extrínseca hasta que desarrollemos en el alumno la motivación intrínseca. La motivación puede ser entrenada y para ello deberá ser acompañada de:

- Reconocimiento de las fortalezas y debilidades del alumno.
- Elección de metas realistas para él.
- Planificación para alcanzar las metas.
- Monitoreo del cumplimiento de la planificación.

Además existen mecanismos que elevan la autoestima de los alumnos reduciendo la competencia entre ellos: el **aprendizaje cooperativo**, **las clases multidimensionales** (alumnos trabajan en distintas tareas), el **aprendizaje individual** (al alumno se le mide con respecto al progreso sobre sí mismo), etc.

2.4.5 Educación en valores

Me permito extraer apartados importantes del Magister Roberto Carlos Cuenca Jiménez, el cual nos menciona:

La familia es la comunidad en la que, desde la infancia, se puede aprender los valores morales, comenzar a honrar a Dios y a usar bien de la libertad. La vida de familia es iniciación a la vida en sociedad. Al mismo tiempo, la familia es educadora en la fe, en los valores y virtudes; escuela del amor y del compromiso. "La familia transmite la fe cuando cree, ama y espera". "La familia, como la mejor escuela de oración y de vida".

Para dar primacía voluntariamente a unos valores sobre otros, necesitamos suscitar en nuestro ánimo desde niños el sentimiento de asombro ante todo lo que encierra un valor: el clima hogareño de amor incondicional y ternura, un bello paisaje, un pueblo acogedor, una obra artística o literaria de calidad, un juego vivido con espíritu creativo, una conversación ingeniosa, un día espléndido, una acción noble, una fiesta popular o litúrgica vivida con autenticidad... Esta capacidad de emocionarnos al ver la alta calidad de seres y sucesos cotidianos nos da energía interior suficiente para vencer la tendencia a las ganancias inmediatas y consagrarnos a la fundación de modos de unión más exigentes.

Los valores, las buenas costumbres, los principios éticos, se entienden y asimilan mejor cuando se basan en la práctica diaria y en el trato con otras personas, especialmente en el ambiente hogareño. Es decir, la influencia de los padres de manera directa en sus hijos y los abuelos indirectamente puede ayudar a la tarea de educar a los nietos.

Después de estas ideas iniciales, apporto mis ideas personales del tema tratado:

La educación en valores es sencillamente educar moralmente porque los valores enseñan al individuo a comportarse como hombre, a establecer jerarquías entre las cosas, a través de ellos llegan a la convicción de que algo importa o no importa, tiene por objetivo lograr nuevas formas de entender la vida, de construir la historia personal y colectiva, también se promueve el respeto a todos los valores y opciones.

Educar en valores es también educar al alumnado para que se oriente y sepa el valor real de las cosas; las personas implicadas creen que la vida tiene un sentido, reconocen y respetan la dignidad de todos los seres.

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

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

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

Modelos de educación moral

Estos tipos de modelos nacen por las interrogantes que se presentan por ejemplo el tema de la génesis de la moral. Entonces la formación de los sujetos no es única y surgen algunos modelos:

- A. **Modelos de transmisión de valores absolutos.**- Comparten una idea heterónoma de la moral, es decir, una transmisión de valores inmodificables, válidos en cualquier situación, como impuestos, sin poder de elección de otra posibilidad. El individuo pierde autonomía.
- B. **Modelos de autoconocimiento y autenticidad moral.**- Sucede cuando la educación moral tomada en este sentido se identifica con una concepción relativista de los valores, los valores absolutos entran en crisis, cada persona posee una escala de valores que le permite tomar decisiones.
- C. **Modelos de desarrollo de juicio moral.**- Niegan la existencia de valores absolutos que deban transmitirse de generación a generación, pero tampoco comparte la creencia de que los conflictos morales únicamente puede solucionarse atendiendo a preferencias subjetivas, para ellos el papel de la educación debe centrarse en el desarrollo del juicio moral.
- D. **Modelos de socialización.**- Considera la educación moral como socialización en tanto que pretenden insertar a los individuos en la colectividad a la que pertenecen, la sociedad es concebida como bien supremo del cual emana la moralidad, a las cuales todas las personas deben someterse aceptando las normas y valores que posibilitan y conforman la vida en sociedad.

E. **Modelos de adquisición de hábitos morales.**- Para este modelo una persona se considerará moral si su conducta la virtuosa, es decir, si realiza actos virtuosos y, además, los realiza de forma habitual y constante.

F. **Modelos de la construcción de la personalidad moral.**- Parte de la idea de que la moral no es algo adquirido a priori sino que se entiende como un producto cultural cuya creación depende de cada individuo y del conjunto de todos ellos.

Riesgos de la educación en valores

- Convertirse en moda; quiere decir que se tome como algo pasajero y no para toda la vida.
- Incongruencia entre el decir y el hacer; cuando un profesor explica correctamente los valores y en la práctica no lo hace patente y realiza lo contrario.
- Intellectualización de los valores. La enseñanza no debe quedarse en el papel sino hay que conocerlos para vivirlo y ponerlo en práctica.
- Entorno adverso y contradictorio. Algunas veces lo que propone la escuela no guarda relación con la realidad que se vive en las familias y en los medios de información, esto puede provocar en la persona un sentimiento de frustración.

Reflexión necesaria

La **pre adolescencia** es la etapa clave para la educación en valores, para asimilarlos y vivirlos y es la **acción tutorial** un elemento importante en la transmisión de valores para ayudarles a saber qué hacer con su vida y optar por el camino correcto. Ésta acción tutorial no se da como lecciones magistrales sino que deben informar toda la vida del aula, los valores subyacen en los temas transversales propuestos.

Es inevitable que en esta etapa de globalización se produzcan conflictos de valores por la preponderancia de las máquinas ante los hombres, en este mundo es importante reconstruir los valores culturales locales para luego construir los valores globales, esta relación constituye el esquema conceptual para el área de enseñanza de valores, como se ve es estructurado, coherente y adecuado a los tiempos (currículo).

Otro de los problemas que es notorio es que a los educadores parece faltarle el discurso para expresar sus ideas sobre valores, porque como sabemos los valores se encuentran en todas las áreas curriculares y no se considera necesario ocuparse de ella en una disciplina específica, es decir, existe un inadecuado conocimiento teórico del tema. En nuestra sociedad como se puede ver hay una tendencia al vacío moral.

Podemos terminar este capítulo diciendo que educar en valores no es enseñarle a alguien algo que no sabía sino crear condiciones para hacer de esa persona, alguien que no existía.

2.4.6 Metodologías de trabajo para crear moral y valores en las instituciones educativas.

Antes que iniciemos la reflexión sobre el uso y valor de metodologías de trabajo debemos tener presente dos elementos básicos para que esto se lleve a cabo: La existencia de profesores capacitados y la motivación de los profesores y alumnos, los cuales deben ser cuidados siempre.

La descripción de las metodologías se clasifica en tres:

1.- Metodología que involucran a las familias en forma coordinada con la dirección de la escuela.- Se plantea lo siguiente dentro de esta estrategia: Comunicar a los padres lo que el colegio intenta hacer para enseñar virtudes y que espera de ellos. El Director debe convocar a una reunión ampliada por grupos de cursos. En el fundamento del plan se aclara cual es el papel de los padres y del colegio y sobre la transmisión de valores que virtudes el colegio pretende desarrollar y las metodologías que se emplearán. Se trabaja en virtud por mes y se elabora una actividad ad-hoc para los padres, habrá un profesor coordinador que entregará el material sobre la virtud del mes, dándole las pautas de dirección. Al mes siguiente se reúnen los padres y coordinador y cuentan sus experiencias.

A. Escuela de padres.- Se trata de una charla donde un expositor dirige la participación de los padres en turno a la responsabilidad de ellos como formadores de sus hijos en las cuales involucran: Tareas compartidas padres-hijos donde se manifiesta la sensibilización orientados a determinados valores o virtudes. Ejemplo: Que virtud observan en algunos personajes de las teleseries o la de leer un libro o cuento y comentarlo.

- B. Aportes de los padres a las actividades desarrolladas en el colegio.- Esto se hace de manera formal a través de reuniones de los coordinadores de grupos de padres con algún profesor asignado para recoger la retroalimentación positiva de los padres.

2.- **Metodologías que involucran el "ethos" de la escuela.**- La escuela como comunidad de virtud o virtud en acción, se refiere a que el ambiente en el colegio debe ser propicio y consistente con los objetivos éticos y morales del colegio, es decir, el ambiente de la escuela se proyecta en los alumnos así como el hogar permea a todos sus miembros. Para que la escuela tenga un buen "ethos" es que se proyecte más allá de la educación en valores, debe haber profesores motivados, con capacidad de ser modelos de virtudes y moral. Es por ello que enunciaremos lo siguiente: **El Profesor como modelo y mentor moral**, su comportamiento del profesor es importante, es el centro de gravedad que mantendrá presente por largos años en la mente de sus alumnos:

- a. Lograr que el alumno se sienta respetado y seguro de expresar sus ideas sin temor a ser ridiculizados.
- b. El profesor debe reforzar la autoestima del alumno.
- c. El tema de éxito y la autoestima del alumno van ligados con la responsabilidad, los profesores por su parte deben mostrarles cariño, cuidado y preocupación.
- d. Debe existir la consistencia en el aprender que lograr notas altas.
- e. El respeto es también fundamental es mantener una actitud positiva ante consultas y respuestas de los alumnos, en donde debe lograrse respuestas que afirmen al alumno y que no lo humillen por un posible error.
- f. Debe existir balance entre disciplina y libertad, obediencia y autoestima.

3.- **Metodologías para aplicar en clase.**-

- a. Estrategias de sensibilidad y empatía: Esto significa reflexionar en una escala de valores actuales y en un concepto asociado a las virtudes. El entender valores abstractos requiere de una capacidad de pensamiento que no está presente en los niños pequeños, esto se debe tener presente para planificar las actividades. A parte de ello sensibilizar al niño sobre su escala de valores lo ayudará a conocerse mejor y a poner en juicio sus preferencias de valores a través de un análisis explícito. Para analizarlo mejor veremos el siguiente ejemplo: El significado de la palabra "valentía", promover el significado de

- valentía, dándole a escoger distintas situaciones que aparentemente significa valentía. Otra escala de valores se refiere a cuales son las personas más importantes para los alumnos.
- b. Sensibilización de lo que es la presión de los pares: Estas pueden ser presiones Explícitas e Implícitas. Explícita, por ejemplo, lo inducen a hacer las cosas negativas. Implícita, cuando el niño se viste diferente y los marginan. Las actividades que se van a llevar a cabo son que los profesores dan una introducción al significado de presión de pares, es decir dándose la debida orientación en las situaciones más frecuentes que los niños enfrentan en su vida diaria. Se debe incentivar a los alumnos mediante cuestionarios que adopten criterios ante situaciones negativas para que de esta manera se trate de combatir el origen de los problemas.
 - c. Sensibilización de lo que es la presión de los medios de comunicación: Se trata de enseñar a los niños a identificar la "manipulación" que ejercen los medios de comunicación sobre los valores de las personas, con estas bases se permitirá que el niño más adelante pueda defenderse de las presiones negativas, es decir, se orienta a los niños que en una teleserie identifiquen vicios y virtudes, los niños más pequeños pueden analizar en un dibujo animado que personaje presentan valores y modelos positivos.
 - d. Comparaciones: Luego de que los niños expresen su opinión sobre temas conflictivos se les pide que comparen sus respuestas con otros alumnos, la idea de esta actividad es que los alumnos logren estar conscientes de los sentimientos o ideas de otros promoviendo la empatía en ellos.

Los valores en el currículo

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

Más concretamente los valores se hacen presentes en el aula mediante los temas transversales, estos temas transversales van a responder a realidades o necesidades que tienen una muy especial relevancia para la vida de las personas y la construcción de la sociedad, como hechos dicho los temas transversales es una propuesta curricular concreta.

En el diseño curricular, la educación en valores se encuentra en los objetivos de enseñanza generales, esta educación es abierta y flexible, es abierta porque cada profesor en su centro la define y una vez tomada la decisión debe ir en el PEI y en el PCCE (Proyecto Curricular del Centro Educativo).

Los valores también se muestra en los contenidos actitudinales por ello se encuentran en cada sesión de aprendizaje.

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

Resumiendo:

- Los temas transversales forman parte del currículo y están íntimamente relacionado con el sistema de valores.
- Constituyen ejes de valores de contenidos (actitudinales).
- Están presentes en las áreas integradas dentro de ellas.
- Es una responsabilidad de toda la comunidad educativa (especialmente docentes) deben estar integrados por el PEI, en el proyecto curricular y en las programaciones de aula.

En el currículo ecuatoriano encontramos los siguientes temas transversales:

- Ética y cultura de paz.
- Conciencia ambiental y calidad de vida.
- Conciencia cívica y sentimiento patriótico
- Seguridad ciudadana.

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

¿En qué ámbitos o formas se pueden desarrollar los valores en la escuela?

- a. **Educación formal.**- Los valores están incorporados en la eficiencia o improductividad del Servicio Educativo, el cumplimiento o incumplimiento, la

- exigencia o la laxitud con que se instrumentan las actividades formales en la educación.
- b. **Educación informal.**- Los valores se brindan de una manera casual y no deliberada, no parte del programa, ni del contenido, ni de la materia es un estilo personal de enseñar y la convivencia maestro-alumno (manera de asesorar, motivar, entusiasmar) es la singularidad del profesor.
 - c. **La cultura de la escuela.**- Las organizaciones poseen una cultura o estilo organizacionales por los valores, prácticas y reglamentos que poseen (tradiciones, rituales, creencias), es un estilo de vida de la organización en el aspecto administrativo, laboral y sindical.
 - d. **Actividades extraacadémicas.**- Tareas deportivas, sociales, culturales; en esta convivencia se imparte valores; forman parte de un programa intencional y deliberado; las tareas disciplinarias incorporan orden, respeto, tolerancia; se lleva a de una manera significativa.
 - e. **Participación cívica.**- La escuela tiene la responsabilidad de prolongar fuera de escuela la educación moral y propiciar actividades que tengan trascendencia social, como por ejemplo implicarse en proyectos sociales que asuman responsabilidades como ONG, programas asistenciales, animaciones socioculturales, campañas; celebraciones de semanas temáticas que intentan potenciar el compromiso social del centro (solidaridad, paz, etc.) Organización de talleres, debates, conciertos, campañas para recoger ayuda económica o material destinado a zonas marginales.
 - f. **Función tutorial.**- Es un carácter personalizado de la educación, busca facilitar la integración de los alumnos en el grupo, el desarrollo de su personalidad, auto respeto y respeto hacia los demás, lo realiza a través de actividades, las entrevistas individuales con los alumnos y sus familias; la forma más colectiva es la organización de actividades que fomenta la convivencia y participación (excursiones, campañas o visitas culturales).
 - g. **Los programas de valores.**- Es deliberado y organizado, puede ir desde un ciclo de conferencias hasta el diseño de ciertas prácticas en las sesiones de clase (creatividad para una estrategia educativa). Los valores que se pueden desarrollar son la libertad, justicia, solidaridad, igualdad, responsabilidad y honestidad.

El Magister Roberto Carlos Cuenca, Docente de la UTPL, nos hace mención de puntos clave al momento de aplicar educación en valores:

Educar la voluntad

- Hacerlos responsables de sus propios actos. Concienciarlos para que luchen por unos fines nobles, incluso dejarles que fracasen de vez en cuando.
- Deben aprender a resolver sus problemas.
- Responsabilizarlos de determinadas tareas. (Poner la mesa, ordenar la habitación, limpiar el baño, cuidar a los hermanos menores, regar las plantas).
- Hacerles comprender que deben aceptar y respetar las normas familiares.

Es importante sugerir que recursos puede utilizar la familia para la consecución de la educación de la voluntad.

- a. Esfuerzo motivado:
 - Estimular y premiar.
 - El esfuerzo prolongado merece premiarse.
 - Se debe motivar y recompensar por el esfuerzo más que por los resultados.
 - Tampoco se debe abusar de las recompensas materiales. (Juguetes, dulces, dinero).
- b. Disciplina.
- c. Educar desde un ámbito más personalizado.

Educar en el esfuerzo

- En el momento actual la comodidad, el bienestar, el placer eliminan el esfuerzo.
- La familia debe potenciar el esfuerzo.
- Inculcar en los hijos que pocas cosas de valor se consiguen sin esfuerzo.

Educación en el orden

- Desde muy pequeños se les debe acostumbrar a colocar las cosas en su sitio.
- Los padres deben tener paciencia para dar a sus hijos el tiempo que necesitan para ordenar sus juguetes, habitaciones, etc.

Educación en la sinceridad

- Se debe enseñar a los niños desde pequeños a decir la verdad siempre, aunque esto traiga contratiempos.
- Ayudarles a que se conozcan más a sí mismos. (Que reflexionen interiormente).
- Enseñarles a discernir entre lo principal y lo secundario.

Educación en el amor hacia los demás

- En nuestra sociedad es difícil porque cada uno busca su comodidad, dinero, buena vida.
- Hay que enseñarles a salir de sí mismos y hacerles comprender que fuera de ellos hay mucha gente que sufre. (Niños, ancianos, enfermos). Es necesario prepararlos para la generosidad.

Educación en la tolerancia

- Valor clave en la convivencia familiar.
- Consiste en el reconocimiento de las diferencias y la diversidad de los demás.
- Potenciar el diálogo y el consenso.

Educación en la trascendencia

- Enseñarles a los niños la bondad, el perdón, la belleza espiritual, en la generosidad frente a los demás.
- Formar en la amabilidad, en la alegría y en la humildad, de manera especial que aprenda amar en libertad.

En la educación de los valores, la familia está llamada a recuperar su tiempo y espacio para cumplir con la responsabilidad de padres, educadores y compartir cada uno de los momentos que les ayude a crecer juntos. Les invito a hacer de su hogar un nido de amor, donde cada miembro done lo mejor de sí mismo, para convertir sus vidas en una ofrenda de amor y esperanza.

Mgs. Roberto Cuenca, Factores esenciales para la impregnación de valores en la vida familiar, [en línea], 2pp., Dirección URL: <http://www.lafamilia.info/documentosdeinteres/familia/familia23.php?imprimir=1>, [consulta: 08/0/2011 - 08:23am]

Concluyo con una idea personal: Educar al niño, para no castigar al viejo, en valores y moral principalmente, se vuelve objetivo clave y primordial en toda institución educativa.

3.- METODOLOGÍA

Concepto de Metodología

La metodología *“Es un conjunto de procedimientos, técnicas e instrumentos que se emplean para la búsqueda o transmisión del conocimiento. En él, un caso para la investigación y en el otro para la enseñanza “.* Cervo A (1980). (pg. 9)

Dentro de la metodología los elementos que se deben plantear es el diseño de la investigación, entendiéndose lo siguiente:

- Enfoque o naturaleza de la investigación.
- Modalidad de trabajo.
- Tipos de investigación que se van a utilizar en el proceso.
- Nivel de profundidad de la investigación.

Diseño de la investigación

La presente investigación se fundamentará con planteamientos de enfoque cualicuantitativo, el mismo que aplica el método interactivo, cíclico, ecológico, holístico, naturalista, fenomenológico y constructivista; se utilizara la medición objetiva de las variables, recogiendo datos y aplicando la estadística descriptiva, obedece a un plan previamente estructurado”.

El proceso de análisis es tres pasos:

Análisis exploratorio, descripción e interpretación de datos.

En referencia al paradigma directriz la modalidad de trabajo que se aplica en este proyecto es el denominado proyecto de desarrollo que dice:

“La investigación es el conjunto estructurado de procedimientos teóricos metodológicos y técnicos que utiliza el investigador para explorar, analizar, comprender, enfrentar y buscar alternativas de solución a los problemas del entorno natural y social, apegado a un proceso científico, sistemático lógico y objetivo” Izquierdo A (1997). (pg. 5).

Según Instructivo para la Elaboración y presentación de los trabajos de grado de Maestría y tesis Doctoral de la Universidad Central del Ecuador (s/ f). (pg. 6) describe:

“El proyecto de desarrollo comprende las siguientes etapas generales: Diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta; procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del proyecto; y en el caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y la evaluación tanto del proceso como de sus resultados”

Para la ejecución de esta investigación se apoyará tanto en la investigación de campo como en la investigación documental.

Entendiéndose por investigación de campo según el instructivo para la elaboración del proyecto de grado de Yépez E. (s/ f). (pg. 16):

“Es el estudio sistemático de problemas en el lugar en que se producen los acontecimientos con el propósito de descubrir, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza e implicaciones, establecer los factores que lo motivan y permiten predecir su ocurrencia.

En esta modalidad de investigación el investigador toma contacto en forma directa con la empírea, para obtener datos directos a través de una observación. Para complementar la información se puede acudir, en algunos casos, a fuentes secundarias”

La investigación documental bibliográfica según Instructivo para la elaboración de Proyecto de trabajo de Grado Yépez E (s/f). (pg. 17):

“Constituye la investigación del problema determinado con el propósito de ampliar, profundizar y analizar su conocimiento, producido este por la utilización de fuentes primarias en el caso de documentos y secundarias en el caso de libros, revistas, periódicos y otras publicaciones.

Este tipo de investigación tiene un ámbito determinado, su originalidad se refleja en el manejo de documentos y libros que permite conocer, comparar y deducir los diferentes enfoques, criterios, conceptualizaciones, análisis, conclusiones, recomendaciones de los diversos autores e instituciones estudiadas, con el propósito de ampliar el conocimiento y producir de nuevas propuestas, en el trabajo de tesis “.

Modalidad de la investigación

La modalidad del presente proyecto es de una investigación de campo y de revisión documental, es un proyecto factible de realizarse por la necesidad de mantener siempre evaluando nuestros procesos de enseñanza y el desempeño de cada trabajador de nuestro centro educativo.

Se apoyó en la investigación de campo descriptiva, porque se basó en un diagnóstico sobre las características institucionales y del problema analizado sobre la gestión efectiva y aplicación de liderazgo en las diferentes tareas que se llevan a cabo en nuestro centro.

Se apoyó en la investigación bibliográfica documental la cual permitió construir la Fundamentación Teórica del proyecto así como la propuesta de evaluación de la gestión en liderazgo y valores del centro de Cómputo de la Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Médicas.

Tipo de investigación

Se desarrollará con carácter de diagnóstico descriptivo, porque permitirá identificar las falencias en los planes y programas de computación que se están aplicando, permitirá realizar una evaluación integral del modo en que perciben los alumnos el ambiente y de cómo estamos trabajando, si se están aplicando los procedimientos o no, si conocemos las normas, si aplicamos liderazgo, calidad de enseñanza y valores.

Descriptiva porque permitió a través de la construcción del marco teórico el desarrollo científico del proyecto y buscar las soluciones al problema planteado.

3.1 Participantes: Población y Muestra seleccionada

Población

Población: *“Es el conjunto de individuos, objetos u observaciones que poseen, por lo menos una característica común”* ESTÉVEZ, E (1996). (pg. 10).

La población de estudiantes es de 438, la de docentes incluido el director. Coordinadores y personal administrativo 26, que da un total de 464 que representa el universo.

Cuadro # 4: Población según estratos

Estratos	Unidad de análisis	Número
Director	2	2
Coordinadores	4	4
Docentes	10	10
Administrativo	10	10
Estudiantes	438	
Total	464	

Fuente: Centro de computo

Elaborado: por el autor

Muestra

Muestra, “Es una técnica que consiste en la selección representativa de la población o del universo que ha de investigarse, la misma que puede ser muy grande o amplia, ya que resulta difícil si se quiere imposible investigar a todos los elementos, de este universo se obtiene la información requerida para el desarrollo del estudio” Bernal T (2000). (pg. 158)

La selección de la muestra para Docentes se hará mediante el muestreo no probabilística.

La selección de la muestra para estudiantes se hará mediante el muestreo probabilística, para el cálculo de la muestra se aplicará la siguiente fórmula.

Cuadro # 5: Fórmula para el cálculo de la muestra.

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

n = tamaño de la muestra

PQ = varianza poblacional, constante equivalente a 0,25

N = población o universo = 464 estudiantes-docentes-personal administrativo y directivos.

E = error admisible que puede ir entre el 1 % al 9 % en este caso se utiliza

E= 5 %

K = coeficiente de correlación de error, constante equivalente a 2.

$$n = \frac{116}{(464-1) 0,0025 + 0,25}$$

$$n = \frac{116}{(463) 0,0025 + 0,25}$$

$$n = \frac{116}{1,1575 + 0,25}$$

n = 116 / 1,41

Entonces: n = 82,42

Muestra = 82 (aproximadamente).

Cuadro # 6: Población y muestra referencial para la investigación.

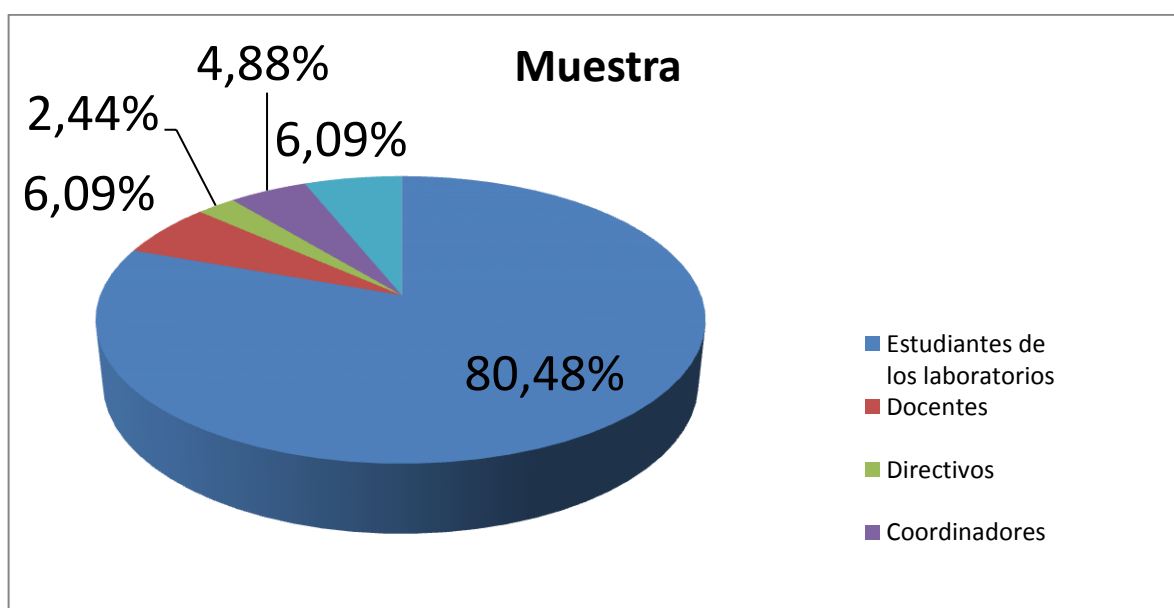
ESTRATOS	POBLACIÓN	MUESTRA	%
Estudiantes de los laboratorios	438	66	80,48%
Docentes	10	5	6,09%
Directivos	2	2	2,44%
Coordinadores	4	4	4,88%
Administrativo	10	5	6,09%
Total	464	82	100%

Fuente: Centro de computo

Elaborado: José Luis Hidalgo Torres

La población de los estudiantes de los laboratorios que acuden en un periodo a recibir clases es de 438 aproximadamente, cuya muestra con propósito de análisis evaluativo según la tabla seria 66, pero vamos a tomar una muestra de 100 estudiantes para aumentar la precisión en los resultados de las encuestas, que equivale al 93%; la población de docentes es de 10, de la cual se tomara para la encuesta a 5 docentes, que representa el 3,33%; la población de directivos es 2, y se tomara en cuenta a los 2 para la evaluación, que representa el 0,33%; el personal administrativo es 10, de la cual se tomara una muestra de 5 personas, que representa el 1,66% del total, sumado todo nos da el 100% de la muestra.

Grafico # 2: Muestra encuestada



Fuente: Centro de computo

Elaborado: José Luis Hidalgo Torres

Tabla # 1: Personal directivo clasificado por género y edad.

Rangos de edad	Hombres		Mujeres	
	F	%	F	%
Menos de 25 años	0	0	0	0
26 – 30 años	0	0	0	0
31 – 35 años	0	0	0	0
36 – 40 años	0	0	0	0
Más de 40 años	2	100	0	0
Totales	2	100	0	0

Fuente: Centro de computo
Elaborado: José Luis Hidalgo Torres

Tabla # 2: Personal docente de la Institución, clasificados por género y edad.

Rangos de edad	Hombres		Mujeres	
	F	%	F	%
Menos de 25 años	1	20	0	0
26 – 30 años	2	40	3	60
31 – 35 años	2	40	1	20
36 – 40 años	0	0	1	20
Más de 40 años	0	0	0	0
Totales	5	100	5	100

Fuente: Centro de computo
Elaborado: José Luis Hidalgo Torres

Tabla # 3: Personal docente de la Institución, clasificados por Años de experiencia

Años de experiencia	Frecuencia (f)	%
0 -1	1	10
2 -5	8	80
5 en adelante	1	10
Total	10	100

Fuente: Centro de computo
Elaborado: José Luis Hidalgo Torres

Tabla # 4: Personal docente de la Institución.....Clasificados por Títulos académicos.

Títulos obtenidos	Frecuencia (f)	%
Ingenieros	5	50
Economistas	1	10
Licenciadas	3	30
CPA	1	10
Total	10	100

Fuente: Centro de computo
Elaborado: José Luis Hidalgo Torres

Tabla # 5: Personal administrativo y de servicios de la Institución, clasificados por género y edad.

Rangos de edad	Hombres		Mujeres	
	F	%	F	%
Menos de 25 años	1	12,5	0	0
26 – 30 años	0	0	1	50
31 – 35 años	6	75	1	50
36 – 40 años	1	12,5	0	0
Más de 40 años	0	0	0	0
Totales	8	100	2	100

Fuente: Centro de computo
Elaborado: José Luis Hidalgo Torres

Tabla # 6: Personal administrativo y de servicios de la Institución, clasificados por años de experiencia.

Años de experiencia	Frecuencia (f)	%
0 -1 años	2	20
2 -5 años	6	60
5 en adelante	2	20
Total	10	100

Fuente: Centro de computo
Elaborado: José Luis Hidalgo Torres

Tabla # 7: Personal administrativo y de servicios de la Institución, clasificados por títulos académicos.

Títulos obtenidos	Frecuencia (f)	%
Título de 2do nivel	5	50
Título de 3er nivel	4	40
Título de 4to nivel	1	10
Total	10	100

Fuente: Centro de computo
Elaborado: José Luis Hidalgo Torres

Tabla # 8: Población estudiantil, clasificados por género y edad.

Rangos de edad	Hombres		Mujeres	
	F	%	F	%
Menos de 25 años	0	0	0	0
26 – 30 años	0	0	0	0
31 – 35 años	0	0	0	0
36 – 40 años	0	0	0	0
Más de 40 años	2	100	0	0
Totales	2	100	0	0

Fuente: Centro de computo
Elaborado: José Luis Hidalgo Torres

3.2 Metodología de la investigación.

La metodología: *“Es un conjunto de procedimientos, técnicas e instrumentos que se emplean para la búsqueda o transmisión del conocimiento. En él un caso para la investigación y en el otro para la enseñanza “*. Libro Guía Planificación estratégica en la Educación, UTPL (2010). (pg. 8).

Dentro de la metodología que he podido analizar, los elementos que se deben plantear es el diseño de la investigación, serán los siguientes:

- Enfoque o naturaleza de la investigación
- Modalidad de trabajo.
- Tipos de investigación que se van a utilizar en el proceso.
- Nivel de profundidad de la investigación.

Optado por un método informativo bibliográfico como principal proveedor de datos la elaboración de la investigación.

Técnicas para la recolección de la información

Cervo A. (1980), conceptualiza a la técnica como “Patrones o criterios determinados que utiliza un arte o ciencia, y la pericia para utilizar estos procedimientos “(pg. 10).

En este proyecto para la recolección de datos se utilizará la técnica de la encuesta, según Estévez E (1996)

“Constituye un instrumento básico para el diseño del producto, ya que permite obtener datos de interés a través de la interrogación escrita a determinados individuos “(pg. 15).

Procedimiento de la investigación

Los pasos que vamos a seguir para la finalización de esta investigación son los siguientes:

- Elaboración del proyecto.
- Elaboración del instrumento.
- Definición de muestras.
- Aplicación de instrumentos y toma de datos.
- Elaboración del marco teórico definitivo.
- Procesamiento de la información (gráficos, tablas).
- Análisis de resultados.

- Elaboración de conclusiones y recomendaciones.
 - Elaboración de la propuesta.
 - Validación de la propuesta.
 - Elaboración del informe.
1. Determinación del problema a investigarse, de las interrogantes, objetivos y justificación.
 2. Desarrollo del marco teórico, antecedentes, fundamentación teórica, definición de términos.
 3. Desarrollo de la metodología, diseño de la investigación, determinación de la población, instrumentos, procedimientos, recolección de la información, procesamiento y análisis de la información, determinación para elaborar la propuesta.
 4. Desarrollo del marco administrativo, cronograma en barras Grantt, presupuesto, referencias bibliográficas, anexos.
 5. Elaboración de la propuesta.

El estudio diagnóstico se realizará a través de levantamiento de información, revisión de documentos fuente y encuestas directas.

Para el estudio de factibilidad, se entrevistara a directivos y coordinadores.

Para esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

1. Para el diagnóstico.
2. Para la validación.
3. Para la Factibilidad.

El contenido de las preguntas guarda relación con los objetivos del estudio. Se puso cuidado en el número de preguntas con el objeto de que los investigadores contesten en forma integral los requerimientos que se definen en la propuesta.

La aplicación será directa e individual, a la muestra determinada en el cuadro detallado en “población y muestra”.

Las respuestas serán cerradas con la escala tipo Likert para que el investigado marque con una (x) las respuestas de la información específica, con la siguiente escala:

El cuestionario está organizado en dos partes:

(1) Portada, que contiene el título del instrumento y la presentación que indica el objetivo del estudio.

(2) El cuestionario consta de los siguientes aspectos:

- Características de la gestión de autoridades.
- Área académica, nivel académico, actualización vigente, metodología, formación integral.
- De la imagen y evaluación docente, planificación, coordinación de áreas académicas, dedicación, cumplimiento programático.
- Opinión sobre el rendimiento escolar, interés por el estudio de la computación y tecnología, calidad docente, horario, ambientes de estudio, número de asignaturas.

Instrumentos para la recolección de la información

Como cada una de estas técnicas exige un instrumento específico en el presente caso se utilizará el cuestionario, según Salguero M (2000):

“Es un sistema de preguntas cuya finalidad es obtener datos para una investigación. Presupone el diseño de la investigación y requiere de un procedimiento estricto “(pg. 72).

El cuestionario a elaborarse será de tipo preguntas cerradas para todos los encuestados, y un apartado especial de preguntas con respuesta abierta para los directivos y coordinadores.

El instrumento diseñado tendrá dos características esenciales que garanticen los resultados investigados. Estas son validez y confiabilidad.

Validez

Según Estévez E. (1996) "Validez es la aptitud de un método o test diagnóstico para proporcionar una medida exacta del que tiene por objeto medir "(pg. 30).

La validez de construcción se procederá mediante la técnica de juicio de expertos.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad se realizará una prueba piloto a la siguiente muestra:

- 100 Estudiantes
- 5 docentes
- 2 directivos
- 4 coordinadores
- 5 personal administrativo

Para establecer con los resultados el valor de la confiabilidad, que se tomarán en cuenta para la elaboración del cuestionario definitivo.

Sobre la base de juicio de expertos se elaboró la versión definitiva de los cuestionarios.

Con los antecedentes señalados, los validadores que actuaron en calidad de expertos, señalan cuales son las correcciones que se deben realizar en el instrumento que se aplica en la investigación, se entregó los siguientes documentos:

- Carta de presentación, instructivo y formularios para registrar la correspondencia de cada ítem con los objetivos de la investigación, calidad técnica, rentabilidad y lenguaje utilizado.
- Objetivos del instrumento, matriz de operacionalización de variables e instrumento a ser validado.

Técnicas para el procesamiento y análisis de resultados

Para cumplir la etapa de recolección de datos en el presente proyecto se seguirán los siguientes pasos:

- Codificación
- Tabulación de respuestas obtenidas con los resultados tabulados, se elaboran los cuadros estadísticos, estos contendrán: frecuencias absolutas simples y porcentajes.
- Con la construcción de cuadros estadísticas se construirá gráficos para poder visualizar de mejor manera los resultados.

Se aplicará un análisis dinámico o sistemático que permita analizar el problema de un enfoque sistémico relacionado con la variable del problema.

El análisis de los resultados se dará estableciendo la relación entre los resultados de las tablas estadísticas y los contenidos del marco teórico, para lo cual se seguirá los siguientes pasos:

- Descripción de los resultados cuantitativos de las tablas estadísticas.
- Interpretación de lo descrito con la teoría.
- Determinar conclusiones parciales de cada ítem.

Criterios para la elaboración de la propuesta

El diseño para la elaboración de la propuesta **“Evaluación integral y gestión de Liderazgo y valores en los laboratorios del Centro de cómputo, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Guayaquil”**, se basa en lo siguiente:

1. Estudio diagnóstico.
2. Estudio de factibilidad.
3. Diseño del proyecto.
4. Ejecución del proyecto.
5. Evaluación del proyecto.

Se realizará una revisión por especialistas, en lo que se refiere al contenido será el asesoramiento del tutor que determine él lo que se refiere a la concepción y carácter científico de la misma.

Los especialistas que se entrevistará con respecto al tema propuesto serán doctores en Medicina y Cirugía, docentes de los laboratorios de computación, Ingenieros y Licenciados de la Escuela de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil.

Análisis e interpretación de los resultados

¿Cómo llevar a cabo el análisis y la interpretación de los resultados, una vez realizado el levantamiento de la información?

En la presente investigación se utilizó la encuesta a los estudiantes de la Escuela de Medicina de la Universidad de Guayaquil que acuden a capacitarse a nuestro centro de cómputo, a Docentes de la misma unidad académica, se solicitó información a la secretaría y formatos a la coordinación general de Posgrado.

En primer lugar se hizo una revisión y análisis de los instrumentos, se realizara la tabulación manual por grupos y categorías, se procesara las preguntas de la situación actual y de la propuesta y se establecerán los puntos medios y el perfil de actitud de los estudiantes y Docentes con el fin de establecer consensos para justificar y sustentar la propuesta que se presenta

A través del programa Microsoft Excel se elaboraran los cuadros y gráficos, se realizaron los porcentajes para hacer el análisis con el objeto de sustentar la discusión de los resultados y obtener las respuestas a las interrogantes de la investigación y determinar si se cumplieron o no los objetivos planteados en el problema motivo de esta investigación, mediante el cruce de preguntas y la triangulación de los resultados con lo que describe la teoría y la realidad educativa y de cómo se está llevando a cabo la gestión y aplicación de liderazgo y valores en el Centro de computo de la Escuela de Medicina , previo a la elaboración de la propuesta como solución al problema que se ha investigado.

3.3 Métodos, procedimientos, explicación del método de investigación adoptado.

Para nosotros los que estamos en el mundo de la educación, definitivamente nos conviene más un enfoque cualitativo, las razones las expongo a continuación:

La objetividad a aplicar en ambas metodologías es la misma, pero en la cualitativa me obligaría a usar factores de medición, como datos estadísticos existentes, en la cualitativa, estudiaríamos fenómenos sin parámetros preestablecidos de medición, los cuales, si existen, los puedo tomar como una referencia.

Una explicación de tipo cuantitativo sería más concreta, específica, con datos exactos e hipótesis comprobadas o desmentidas a cabalidad, una explicación cualitativa tiende a generalizar más, abarca todos los posibles resultados del análisis del fenómeno.

La investigación cuantitativa exige datos estadísticos, variables que sean medibles, como los números, en cambio, la cualitativa me proporciona fuentes, evidencias de un fenómeno estudiado, para el cual, sometido al análisis, puedo usar el razonamiento inductivo, aplicar mis experiencias al caso que se está investigando, en la otra, tomare varios casos referenciales para sacar conclusiones deduciendo.

Con una investigación cualitativa tengo más libertades, puedo aplicar la etnografía (estudio de realidades y culturas) y la fenomenología (experiencias vividas), me permite interacción con los actores de mi investigación, que piensan, siguiendo una estrategia flexible, más orientado a lo social, la cuantitativa esta más orientada a las ciencias, y nos sirve mucho para probar leyes, teorías, etc.

La modalidad del presente proyecto es de una investigación de campo y de revisión documental, es un proyecto factible de realizarse por la necesidad de actualizar el programa de Biología de acuerdo a la actualidad científica.

Se apoyó en la investigación de campo descriptiva, porque se basó en un diagnóstico sobre las características institucionales y del problema meso curricular de la cátedra de computación, así como la aplicación del proceso administrativo curricular bajo el criterio de determinar la factibilidad de instrumentar un proyecto de desarrollo en la Facultad de Ciencias Médicas.

Se apoyó en la investigación bibliográfica documental la cual permitió construir la Fundamentación Teórica del proyecto así como la propuesta de rediseño meso curricular en el Centro de Cómputo, Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil.

El tipo de investigación es con carácter de diagnóstico descriptivo, porque permitió identificar las falencias en los planes y programas de computación y relacionarlos con el perfil de egreso de los estudiantes de la Escuela de Medicina de la Universidad de Guayaquil.

Descriptiva porque permitió a través de la construcción del marco teórico el desarrollo científico del proyecto y buscar las soluciones al problema planteado.

La presente investigación se fundamentará con planteamientos de enfoque cualicuantitativo (mixta), el mismo que aplica el método interactivo, cíclico, ecológico, holístico, naturalista, fenomenológico y constructivista; se utilizara la medición objetiva de las variables, recogiendo datos y aplicando la estadística descriptiva, obedece a un plan previamente estructurado.

Diseño del cuestionario

En base a los análisis expuestos anteriormente, he diseñado un cuestionario de preguntas estándar que me permitirá recoger opiniones sobre diversos ámbitos que va a abarcar mi investigación, tratando de averiguar cuál sería el impacto en los alumnos el enfocar las clases con un currículo orientado a la tecnología, si se sienten respaldados educacionalmente por su Universidad, etc.

El sistema de cuestionario que contestaran directivos, docentes, coordinadores, personal administrativo y de servicios, pongo en consideración en detalle en la parte de los apéndices.

Por tratarse de un centro universitario de nivel superior, no es necesario realizar encuesta a padres de familia, la cual será omitida para este proyecto de investigación.

4.- RESULTADOS

Diagnóstico

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

Voy a detallar cuales son los instrumentos en los cuales se determinara la aplicación de liderazgo, valores, calidad educativa, que se está aplicando. En cuales se aprecia una gestión de liderazgo, cuales existen y cuáles no, y terminaremos con una breve conclusión de la situación actual.

4.1.1.1 El manual de organización

En los laboratorios donde se realizó la investigación no se cuenta con un organigrama explicativo de las funciones de cada una de las personas que laboramos allí; hay un manual con normas procedimentales pero esta desactualizado y en el mismo no hay signos de gestión de liderazgo claras. Los documentos no fueron proporcionados en su totalidad por parte de la directiva.

4.1.1.2 El código de ética.

Nuestro código de ética y valores está planteado de la siguiente manera, que transcribo del documento original:

Nuestra misión

Formar de manera integral a los jóvenes que ingresan a nuestro centro educativo, acorde a las necesidades que exige el medio, dentro de un sistema de valores que resalte la creatividad, la autonomía, la solidaridad, y la defensa de sus derechos, que promuevan su máximo desarrollo dentro del marco de la convivencia pacífica, teniendo en cuenta la diversidad cultural de los estudiantes, y su situación socio económica.

Formar líderes, personas que sean capaces de afrontar retos, personas con amplios conocimientos que quisiéramos detallar en extenso:

- En el ámbito instrumental, deseamos que:
 - Utiliza adecuadamente el lenguaje.
 - Posee pensamiento lógico, algorítmico y categorial
 - Utiliza programas de computación
 - Que sea capaz de aplicar liderazgo en cualquier área donde le toque desenvolverse, que sea capaz de afrontar retos, de crear proyectos, propuestas y ser visionario.
- En el ámbito técnico profesional
 - Se lo preparara adecuadamente acorde a las nuevas tecnologías que se presenten en el mercado
- En cuanto a desarrollo social y económico:
 - Explique acontecimientos sociales, culturales, económicos y políticos
 - Practique valores sociales y positivos para el trabajo
- En su relación con el mundo del trabajo:
 - Posee experiencia directa en ambientes concretos de trabajo
 - Posee relación inicial con empresas empleadoras

Nuestra visión

Ser un centro en el cual se respete la individualidad, las diferencias étnicas, religiosas, culturales, que son únicas e irrepetibles, en donde cada uno de los estudiantes pueda demostrar de lo que es capaz, con libertad de criterio y pensamiento.

Fomentar los principios de cooperación, autonomía, participación, para poder formar hombres y mujeres de bien, y que puedan hacer frente al mundo globalizado y a los avances tecnológicos que se presentan hoy en la actualidad.

Podemos concluir con este pequeño fragmento del documento que nuestro código de ética está orientado a definir y preparar a los profesionales del área médica de tal manera que puedan afrontar retos sin limitaciones, y ser líderes en el campo de su especialización.

No habla acerca de cómo se aplica liderazgo y valores educativos, nuestro código de ética no contempla esta posibilidad.

4.1.1.3 El plan estratégico

En nuestro plan estratégico anual, se contempla un apartado acerca de los valores en la educación, el cual transcribo a continuación del documento original:

Nuestra misión

Formar de manera integral a los jóvenes que ingresan a la institución universitaria, acorde a las necesidades que exige el medio, dentro de un sistema de valores que resalte la creatividad, la autonomía, la solidaridad, y la defensa de sus derechos, que promuevan su máximo desarrollo dentro del marco de la convivencia pacífica, teniendo en cuenta la diversidad cultural de los estudiantes, y su situación socio económica.

Nuestra visión

Ser un centro en el cual se respete la individualidad, las diferencias étnicas, religiosas, culturales, que son únicas e irrepetibles, en donde cada uno de los estudiantes pueda demostrar de lo que es capaz, con libertad de criterio y pensamiento.

Fomentar los principios de cooperación, autonomía, participación, para poder formar hombres y mujeres de bien, y que puedan hacer frente al mundo globalizado y a los avances tecnológicos que se presentan hoy en la actualidad.

Nuestros valores

Somos un Centro de Cómputo renovado, con lo último que la tecnología puede ofrecer hoy en día, por lo tanto hemos plasmado nuestros valores de la siguiente forma:

1. Entendemos y respetamos las diferentes culturas

Por eso:

- Educamos a nuestros alumnos dentro del concepto de la interculturalidad y teniendo en cuenta nuestra Identidad Nacional que es de carácter pluricultural.
- Fomentamos el conocimiento no solo de lo que tiene que ver con el área en donde ellos se desenvuelven que es la médica, sino que abrimos sus mentes hacia otras fronteras tecnológicas.
- Realizamos activamente seminarios tecnológicos médicos, integrando no solo alumnos del país sino de otras latitudes, o alumnos de diversas ciudades comparten sus opiniones y debaten sobre temas en particular.
- Aceptamos regularmente que nos visiten médicos de compañías especializadas, para dar charlas y conferencias de lo último en tecnologías médicas aplicadas al medio.

2. Convivimos pacíficamente con las demás personas.

Por eso:

- Orientamos nuestra acción no solamente hacia el éxito profesional individual, sino también hacia la responsabilidad social.
- Contribuimos a la formación de personas competentes que puedan influir en el desarrollo de la sociedad hacia un uso más eficiente y racional de los recursos tecnológicos, dentro de una sociedad justa y con estructuras democráticas estables.
- Desarrollamos nuestra labor dentro de un clima donde se viven y practican diariamente valores como la tolerancia, la lealtad y el respeto mutuo.
- Fomentamos el trabajo en equipo con el fin de propiciar la capacidad de trabajar en grupo motivando el ordenado intercambio de opiniones y puntos de vista. Todo ello con el objetivo de encontrar, en forma pacífica y democrática, el consenso como una forma permanente de vida que va más allá de la actividad en clases.

- Desarrollamos nuestras acciones dentro de los principios de la cultura de paz.

3. Propiciamos el pluralismo de opiniones y su intercambio reflexivo y tolerante

Por eso:

- Mantenemos como principio la libertad para exponer las ideas propias dentro y fuera de las clases y el respeto de todos a las ideas ajenas sin interrupciones ni recortes a esta libertad fundamental.
- Propiciamos un ambiente de aula agradable, evitando las situaciones conflictivas graves y donde el diálogo es la base del entendimiento mutuo.
- Nos hemos organizado en una estructura democrática en la que las relaciones entre los Docentes, coordinadores y la Dirección tratan de ser horizontales de tal manera que mantienen relaciones estrechas de colaboración y tienen activa participación en la formulación de alternativas de carácter pedagógico y administrativo.
- Rechazamos cualquier forma de dogmatismo y fundamentalismo y nos definimos como una institución ideológicamente abierta, que se orienta hacia el hombre como fin supremo dentro de una democracia pluralista.

4. Preparamos a los alumnos para el mundo globalizado

Por eso:

- Orientamos a nuestros alumnos para que logren un buen rendimiento académico y desarrollen competencias exigentes.
- Nos esforzamos por lograr desarrollar en ellos una conciencia aguzada para la responsabilidad solidaria dentro del desarrollo positivo de la sociedad humana.
- Los ponemos en contacto, con la tecnología moderna y las herramientas básicas que les permitan obtener cada vez mayor información y de la mejor calidad. Explotando el uso de recursos como el Internet y las conferencias vía web cam.

5. Fomentamos la Autonomía de nuestros alumnos y el trabajo cooperativo

Por eso:

- Alentamos la toma de decisiones autónomas por parte de nuestros alumnos de tal forma que mantengan su autoestima y se responsabilicen por sus decisiones.

- Fomentamos en nuestros alumnos el desarrollo de las competencias sociales, lo cual les permitirá relacionarse mejor con los demás miembros del grupo al cual pertenecen.
- Mantenemos el trabajo grupal y cooperativo como una de las formas pedagógicas más importantes dentro de nuestra tarea educativa.

6. Fomentamos el pensamiento creativo

Por eso:

- Mantenemos, como parte importante del currículum integral, que los alumnos sean auto motivadores, que sean creativos y ellos mismos se abran paso dentro del mundo tecnológico, y puedan aprovechar y hacer uso de las herramientas que mejor les convenga para el uso en su profesión.
- Posibilitamos que los alumnos desarrollen su creatividad, fantasía y sensibilidad, aspectos que les permitirán encontrar soluciones creativas a su problemática, percibir y entender el mundo que les rodea de tal manera que sean capaces de construir su propia identidad dentro del cultivo de valores no materiales como el amor, la tolerancia, el espíritu conciliador y otros.
- Los alumnos presentan siempre proyectos médicos aplicando la tecnología, lo cual los motiva abiertamente a la investigación y al trabajo en equipo.

7. Educamos para una capacidad de crítica constructiva

Por eso:

- Aceptamos con agrado la crítica constructiva de nuestros alumnos como una forma de revisar nuestras acciones y superar nuestros errores.
- Fomentamos la discusión elevada de todo tipo de temas tecnológicos, en especial el uso de programas y herramientas nuevas en el área de medicina.
- Practicamos la autocrítica y la autoevaluación.

8. Aplicamos un nivel académico exigente

Por eso:

- Declaramos que nuestra Misión es formar de manera integral a los jóvenes que poseen aptitudes suficientes para un rendimiento exigente.
- Buscamos siempre que nuestros alumnos desarrollen una gran disposición para el rendimiento académico y para la obtención de competencias exigentes.

- Cuidamos de que nuestros alumnos se formen una conciencia aguzada para la responsabilidad solidaria del desarrollo positivo de la sociedad en general y no solamente se orienten hacia el éxito profesional individual.
- Capacitamos permanentemente a nuestros docentes tanto en el aspecto pedagógico, como en los aspectos profesional y personal.
- Ofrecemos a nuestros alumnos posibilidades de reforzamiento en horas fuera del horario y con la colaboración de sus propios profesores. Igualmente, brindamos atención personalizada a cada uno de los alumnos de los diferentes módulos, cuando se la necesite. Los blogs y páginas web diseñadas por los docentes son de gran valor para el cumplimiento de este cometido.

9. Fomentamos la interacción profesores-alumnos.

Por eso:

- Mantenemos una constante comunicación con los alumnos, de tal manera que ellos puedan expresar sin temor sus inquietudes.
- Emitimos, en forma periódica, boletines informativos que dan cuenta de todas nuestras acciones y actividades para mantener a los alumnos permanentemente informados acerca de la vida del Centro de Cómputo.
- Aceptamos sin reservas las sugerencias y propuestas de nuestros alumnos.

10. Tenemos un gran espíritu de solidaridad social. Por eso:

- Creamos en nuestros alumnos un espíritu de solidaridad hacia las personas con diversos tipos de dificultades, menos favorecidas o desvalidas.
- En la medida de lo posible, todo el equipo viejo y materiales no usados se los entrega con carácter de donaciones a colegios o instituciones que así lo necesiten.

En este fragmento del documento que habla del plan estratégico claramente se aprecia que se toma en cuenta la parte de los valores institucionales y estudiantiles, hace referencias vagas sobre aplicación y gestión de liderazgo, es un documento que existe desde que el centro de cómputo existe, desde el 2002, y necesita ser revisado y actualizado, conforme se van dando nuevos paradigmas educativos y nuevas formas de ejercer liderazgo e inculcar valores para el bien del individuo.

4.1.1.4 El plan operativo anual (POA)

Nuestro Plan Operativo Anual no contempla el hecho de la aplicación del liderazgo y valores en la institución, es un plan que se enfoca básicamente en solucionar problemas de índole técnico administrativo, totalmente escaso de partes que mencionen sobre cómo se aplicaría liderazgo, valores, moral, etc.

4.1.1.5 El proyecto educativo institucional (PEI)

No tenemos un proyecto educativo institucional del cual poder hacer un análisis sobre la gestión de liderazgo y valores, este tipo de proyecto está buscando financiamiento para poder llevarlo a cabo el próximo año. Y trata básicamente sobre la inclusión y reclutamiento de nuevo personal para las áreas en donde se lo necesite, y análisis presupuestario.

4.1.1.6 Reglamento interno, otras normas y disposiciones

Nuestro reglamento interno contiene puntos claramente establecidos en los cuales se aprecia cómo se aplica el liderazgo en la institución, como se forma al estudiante en valores, como debe ser la convivencia del grupo de trabajo, muchas normas, las cuales, en la mayoría de los casos, no se aplican tal cual como cita el reglamento.

4.1.2 La estructura organizativa de nuestra institución

4.1.2.1 Misión y visión.

Nuestra visión y misión institucional son las siguientes, las cuales transcribo de nuestro reglamento interno:

Nuestra misión

Formar de manera integral a los jóvenes que ingresan a la institución universitaria, acorde a las necesidades que exige el medio, dentro de un sistema de valores que resalte la creatividad, la autonomía, la solidaridad, y la defensa de sus derechos, que promuevan su máximo desarrollo dentro del marco de la convivencia pacífica, teniendo en cuenta la diversidad cultural de los estudiantes, y su situación socio económica.

Nuestra visión

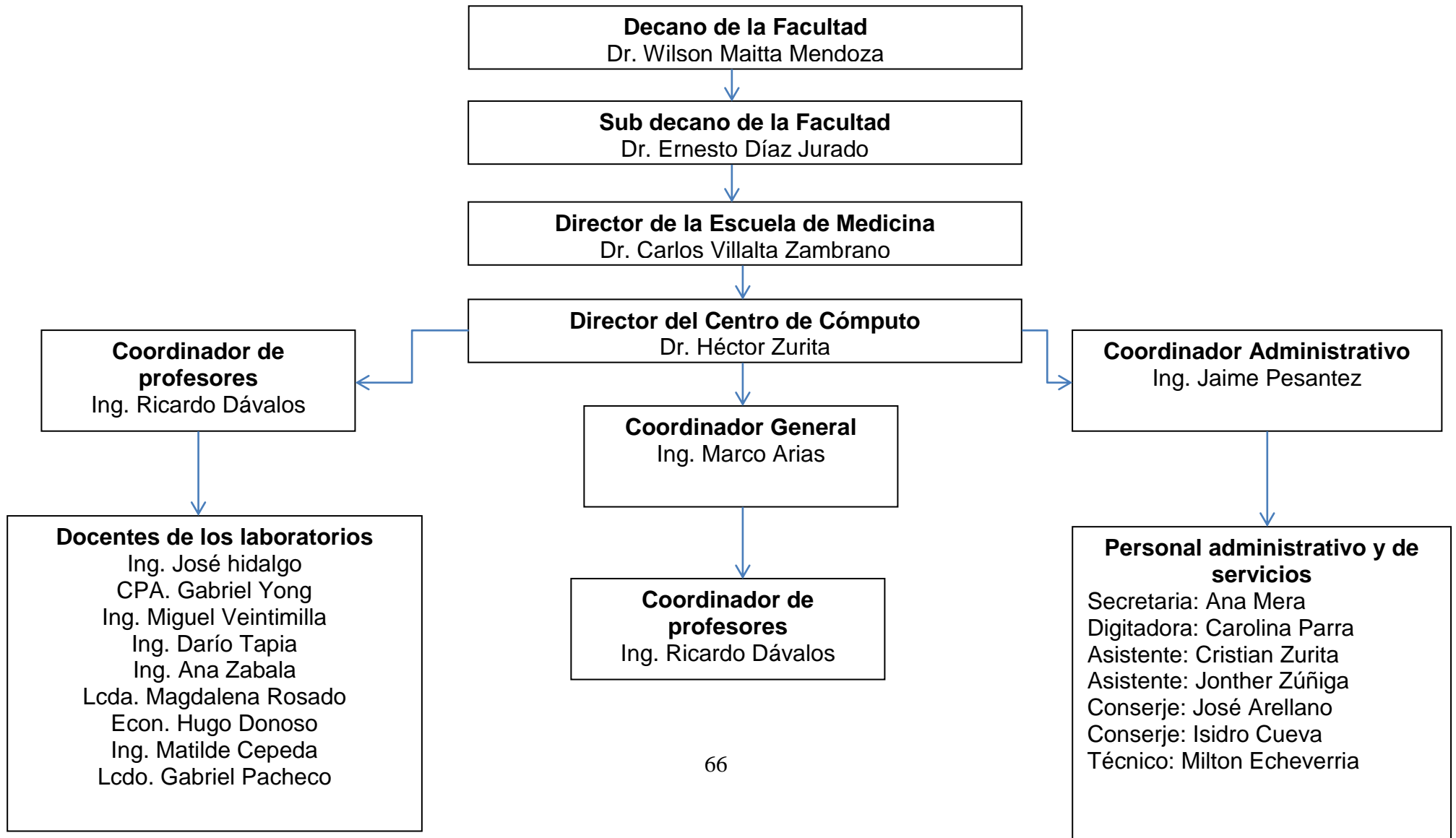
Ser un centro en el cual se respete la individualidad, las diferencias étnicas, religiosas, culturales, que son únicas e irrepetibles, en donde cada uno de los estudiantes pueda demostrar de lo que es capaz, con libertad de criterio y pensamiento.

Fomentar los principios de cooperación, autonomía, participación, para poder formar hombres y mujeres de bien, y que puedan hacer frente al mundo globalizado y a los avances tecnológicos que se presentan hoy en la actualidad.

Se puede analizar que hay una fuerte convicción en hacer énfasis en los valores de la persona, respetando sus creencias, su cultura, preparando al estudiante para ejercer nuevos desafíos, de cierta forma se está aplicando un tipo de liderazgo, aunque esta visión y misión debería ser reformada para incluir puntos que permitían gestionar el liderazgo educativo de manera más explícita.

4.1.2.2 Organigrama del Centro de Cómputo, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Guayaquil

Grafico # 1: Organigrama de la institución



4.1.2.3 Funciones por áreas y departamentos

Nosotros trabajamos en una sola área departamental, a continuación detallo las funciones de cada uno de los integrantes del centro de cómputo, las cuales se encuentran detalladas en el reglamento interno de la institución, del cual extraigo lo más importante:

DEL DIRECTOR DE AREA

Art. 6 El director de área es el Dr. Héctor Zurita. Designado directamente por el Director de la Escuela de Medicina, Dr. Carlos Villalva

Art. 7 Son responsabilidades del Director:

- a) Determinar la línea axiológica del Centro de Cómputo.
- b) Aprobar el Reglamento Interno en coordinación con el Director de Escuela.
- c) Fijar las normas de pensiones y valores adicionales que deban cancelar los alumnos para la realización de los módulos de computación.
- d) Integrar comités consultivos.
- e) Contratar a los docentes bajo modalidad “contrato simple” con el Rector y solicitar al Ministerio de Educación su reconocimiento.
- f) Contratar al personal adicional que labora en el Centro, a propuesta de la Dirección.
- h) Supervisar, de acuerdo con la Dirección, la orientación educativa general del Centro de Cómputo y su funcionamiento académico y administrativo de modo que se asegure la calidad de la educación.
- i) Estimular la actualización profesional y la capacitación del personal, así como propender a su mejora económica.
- j) Asegurar una adecuada infraestructura y el debido equipamiento y la oportuna renovación del mobiliario educativo usado, de modo que estén de acuerdo con las exigencias técnicas pedagógicas actuales.
- k) Integrar comisiones de trabajo y colaborar con la Dirección del Centro de Cómputo en las acciones que permitan el logro de los objetivos de la Institución.

Art. 11. Son funciones del Director General:

- Controlar y Supervisar las actividades técnico pedagógico con el apoyo del Director y los Coordinadores respectivos.
- Elaborar la estructura curricular.
- Velar por la correcta aplicación del Reglamento Interno.
- Verificar la existencia, regularidad, autenticidad y veracidad de la contabilidad, libros, documentos y operaciones que señale la Ley, dictando las disposiciones necesarias para el normal desenvolvimiento de la Institución. Esta función será cumplida con la participación plena y permanente del Administrador del Centro de Cómputo y del Decano de la Facultad.
- Administrar la documentación del Centro de Cómputo.
- Controlar y verificar la existencia de los bienes consignados en los inventarios y el uso y destino de éstos.
- Motivar y supervisar proyectos importantes del Centro de Cómputo.

Para el cumplimiento de estas funciones, el Director contará con el apoyo del Director del Centro de Cómputo, el Administrador del Auditorio, y el Personal Jerárquico, a quienes señala funciones específicas el presente Reglamento.

Director del Centro de Cómputo

Art. 12. Son funciones del Director:

- Reemplazar al Director en todas sus funciones cuando éste se halle ausente o imposibilitado de ejercerlas.
- Controlar la existencia, regularidad, autenticidad y veracidad de los registros y actas de notas que señale la Ley, dictando las disposiciones necesarias para el normal desenvolvimiento de la Institución.
- Organizar el proceso de ingreso de alumnos al Centro de Cómputo.
- Responsabilizarse, junto al Coordinador designado, de todos los cursos extra programáticos. (casos especiales, estudiantes de postgrado).
- Representar al Centro de Cómputo ante entidades como el Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación, Facultad de Medicina.

- Autorizar la realización de actividades dentro y fuera del horario de clases, y llevar control y calendarización estrictos de las mismas.
- Planificar, supervisar y controlar los programas de estudios de los cursos en coordinación con los Coordinadores Académicos, respetando las indicaciones del Director.
- Controlar y supervisar al personal docente tanto en los aspectos pedagógicos como en los reglamentarios.
- Visitar las clases del personal docente, previa coordinación con el Director.
- Asistir a todas las reuniones y actividades del Centro de Cómputo según acuerdo con el Director.
- Cumplir con las tareas específicas que le señale el Director.

Coordinador General

Art. 13. Son funciones del Coordinador General:

- Controlar la coordinación adecuada de eventos y actividades.
- Responsabilizarse del proceso de Calidad Pedagógica (PQM, Peer-Review, BLI), junto al Director.
- Controlar las actualizaciones de la Página Web(a futuro disponible para la Facultad).
- Responsabilizarse de los eventos que sucedan en el Centro de Cómputo.
- Confeccionar el horario de asistencia de docentes.
- Establecer los reemplazos necesarios.
- Ocuparse del área de marketing.
- Realizar visitas a las clases de los colegas para asesorarlos.
- Realizar eventos especiales como integraciones y eventos tecnológicos.

Coordinadores de profesores

Art. 15. Son funciones de los Coordinadores Pedagógicos:

- Responsabilizarse y coordinar con los profesores de su Nivel, el Coordinador principal y el Director, la elaboración de documentos oficiales como actas, informes, registros, etc.
- Coordinar y supervisar la elaboración y ejecución de las programaciones curriculares de los profesores de su Nivel.
- Supervisar las coordinaciones de Área, el dictado de clases (previa consulta con la Dirección) y la elaboración de los instrumentos de evaluación como Registros auxiliares, actas, exámenes, etc.
- Asesorar a los profesores en asuntos pedagógicos y en la elaboración de documentos internos y oficiales.
- Elevar a la Dirección del Centro de Cómputo propuestas de capacitación de los profesores de su Nivel.
- Reunirse periódicamente con los demás coordinadores de nivel con el fin expreso de articular funciones, informaciones, documentación, criterios de evaluación y actividades varias.
- Supervisar el ingreso puntual de los profesores a clases, el cumplimiento del rol de vigilancias y de reemplazos e informar acerca de los incumplimientos a la Dirección y al Coordinador Administrativo.
- Participar, en forma periódica, de las horas de coordinación académica de las Áreas del Nivel que les compete.
- Visitar las clases, previa coordinación con la Dirección.
- Velar por el mantenimiento y conservación de los bienes a su cargo y a cargo de los profesores.

Coordinadores auxiliares

Art. 16. Son funciones de los Coordinadores Auxiliares:

- Velar por la asistencia y puntualidad de profesores y alumnos.
- Organizar las actividades de recuperación (exámenes de subsanación) del educando a lo largo del módulo en curso.
- Supervisar la llegada al local y permanencia de alumnos y profesores.
- Revisar semanalmente los libros de clases.
- Entregar mensualmente informes sobre incumplimiento de las distintas tareas de profesores como vigilancias, reemplazos, puntualidad, llenado de libro de clases, etc.
- Autorizar la realización de eventos fuera del horario de clases, con la autorización del Director.
- Entregar semanalmente al Director un reporte de las actividades que se realizarán, fuera del horario de clases, en el local escolar, en la semana subsiguiente.
- Presentar la documentación necesaria ante las autoridades de la facultad.
- Participar, en forma conjunta con el equipo de profesores de la especialidad, en la elaboración, desarrollo y evaluación de los programas curriculares.
- Efectuar reuniones de equipo para realizar labor de análisis y evaluación de la labor pedagógica.
- Velar por el mantenimiento y conservación de los bienes a su cargo.
- Organizar las coordinaciones semanales de los miembros de su Área y responsabilizarse del cumplimiento del avance curricular de las clases que funcionan en paralelo.
- Coordinar la elaboración de material educativo e instrumentos de evaluación de tal manera que estos sean iguales, en cantidad y nivel, para todas las clases paralelas.
- Informar a los coordinadores de profesores sobre los aspectos académicos y conductuales de los alumnos, cuando sea necesario.
- Informar periódicamente al Coordinador respectivo, acerca del avance del desarrollo curricular, problemas detectados y posibles soluciones a los mismos.
- Asistir a las reuniones de Consejo Directivo (Directores, Coordinadores y Jefes de Área).

- Asesorar individualmente a los profesores de su Área.
- Elaborar un plan de observación de clase de los profesores de su área.
- Organizar y ejecutar días y proyectos especiales en el Área.
- Controlar la preparación y corrección de exámenes.
- Elaborar el presupuesto del Área.
- Elaborar el informe anual del Área.
- Elaborar el informe anual a Dirección que incluya la ejecución de la programación y logro de metas.
- Responsabilizarse de su Área ante la Dirección. Asesorar sobre las necesidades y el estado del Área. Informar sobre el desempeño de los profesores a su cargo.

Ámbito de competencia de los Coordinadores

En el aspecto académico, los Coordinadores deberán elaborar criterios de planeación, seguimiento, ejecución y control de los siguientes aspectos:

Planeación anual por clase, evaluación, planilla de notas, metodología, material del Área, exámenes, proyectos y días especiales, implementación de estándares del Ministerio de Educación, implementación de estándares internacionales en cuanto a tecnología se refiere, revisión y actualización de logros, indicadores, salidas pedagógicas, proyección del Área en concursos.

Los coordinadores auxiliares no tienen competencia en lo disciplinario y laboral respecto a los profesores.

Tutores de clase

En el Centro de Cómputo existe un Tutor de clase por cada una de las secciones establecidas en los tres Niveles Educativos del Centro de Cómputo.

Profesores de Áreas

Existen en nuestra área:

- Profesores a tiempo completo (contratados)

Personal Técnico

Como parte de su estructura, el Centro de Cómputo mantiene el siguiente personal técnico:

- Auxiliares técnicos, encargados de mantenimiento correctivo y preventivo de equipos.

De la administración y servicios

El Coordinador general en conjunto con el Director de Área depende directamente del Director de la Escuela de Medicina.

Art. 18. Son funciones específicas de los mismos:

- a) Organizar y controlar el trabajo de todo el personal administrativo y de servicio, procurando el buen desempeño y cumplimiento de sus funciones.
- b) Revisar los libros contables y estados financieros.
- c) Efectuar periódicamente arquezos de caja, informar sobre las diferencias que pudieran hallarse y tomar las medidas correctivas más convenientes.
- d) Controlar que todos los alumnos cumplan con cancelar sus pagos dentro de los plazos que se les otorgue. En caso contrario, tomar las medidas correctivas apropiadas.
- e) Autorizar los gastos de caja chica y revisar los gastos mayores y presupuestos para su aprobación por el Patronato.
- f) Efectuar todos los trámites legales relacionados con el personal En general, tales como proporcionar contratos de trabajo, cartas notariales, despidos, renunciaciones, liquidaciones, etc.
- g) Cerciorarse de que el Centro de Cómputo no incurra en incumplir o infringir alguna disposición legal vigente.
- h) Elaborar el presupuesto anual para la determinación de las pensiones de enseñanza, tratando de financiar todos los gastos corrientes del Centro de Cómputo y de las inversiones que acuerde la Facultad. Verificar posteriormente que los gastos se adecúen al presupuesto, sugiriendo los que se puedan recortar y/o incrementar.
- i) Procurar el adecuado mantenimiento de los activos del Centro de Cómputo. Preocuparse de que toda la maquinaria y equipo necesario, estén en óptimas condiciones de funcionamiento, de acuerdo con el Jefe de Mantenimiento.
- j) Proveer adecuadamente de todos los útiles y material didáctico que requiera el Centro de Cómputo, en coordinación con la Dirección, para su adquisición.
- k) Preocuparse de que el Centro de Cómputo cumpla con pagar sus obligaciones y en su oportunidad.

l) Confeccionar las Planillas de Sueldos y Salarios, aplicando los descuentos respectivos a quienes falten injustificadamente, previa autorización de la Dirección.

De los docentes

Art. 19 Son funciones y obligaciones de los Docentes:

- Realizar clases con metodologías modernas que incidan en la participación activa, autónoma y responsable de los alumnos.
- Cumplir de manera eficaz y eficiente con las funciones pedagógicas inherentes a su cargo.
- Promover la formación armoniosa e integral de los alumnos a su cargo, velando por una convivencia pacífica entre ellos y tomando las medidas correctivas en caso necesario.
- Planificar las tareas en forma dosificada, de acuerdo al grado de estudios. Para tal efecto, cada profesor anotará en el libro de clases el tiempo aproximado que se necesite para cumplir la tarea.
- Respetar los Reglamentos del Centro de Cómputo y las disposiciones de la Dirección.
- Ser ejemplo permanente de los objetivos que pretende conseguir el Centro de Cómputo como Institución Pedagógica.
- Mantener un diálogo continuo con los alumnos con el fin de obtener información relevante que pueda aportar al desarrollo de nuestro Centro. Mostrar disposición para actualizarse y capacitarse permanentemente tanto en los aspectos propios de su Área, como en los de cultura general y desarrollo de la humanidad. Invitar a colegas a observar sus clases.
- Llegar puntualmente a clases y no darlas por terminadas antes de la hora señalada.
- Coordinar oportunamente la realización de la labor docente con los demás profesores de su Áreas, tanto en la planificación de clases como en el aspecto de las tareas y el avance curricular.
- Lograr de parte de sus alumnos una opinión acerca de su propio desempeño como profesor mediante la aplicación de encuestas, cuestionarios y otros métodos de recojo de información.
- Atender a los alumnos, respondiendo sus inquietudes y orientarlos para mejorar su rendimiento.
- Cumplir de manera puntual y activa las vigilancias y reemplazos que le son designados.

- Respetar a los alumnos en todo momento y circunstancia.
 - Preparar convenientemente sus clases, así como el material necesario para su desarrollo.
 - Actuar con equidad y justicia en todo momento y, en especial, en la evaluación de los alumnos.
 - Dar el ejemplo de todo aquello que exige a sus alumnos.
 - Devolver las evaluaciones escritas en un lapso adecuado que no debe exceder de una semana.
- Mantener discreción sobre los asuntos que le son confiados por sus alumnos, y otros profesores, de tal manera que su divulgación no cause perjuicios morales a los alumnos.
 - Mantener pulcritud en su presentación personal, en el lenguaje que utiliza y en su trato con las personas.
 - No postergar unilateralmente exámenes u otro tipo de evaluaciones, aunque cuenten con la aprobación de sus alumnos o se haga a pedido de ellos, debido a que tal situación causa problemas con las demás Áreas de acción educativa y congestiona el rol de exámenes.
 - No impartir clases privadas o particulares, pagadas, a sus alumnos del Centro de Cómputo,
 - Las excepciones a este último punto serán tomadas por la Dirección del Centro de Cómputo, con criterios estrictamente pedagógicos y que favorezcan al alumno.

Art. 20 Son funciones y obligaciones del Tutor:

- Ser el orientador, consejero y confidente permanente de los alumnos a su cargo, velando por la correcta disciplina personal y de grupo.
- Orientar y asesorar a sus alumnos tanto en el aspecto académico como, de manera preferencial, en el aspecto de su desarrollo personal.

- Velar por el aseo, el orden y la conservación del mobiliario y enseres del aula a su cargo.
- Informarse periódicamente de los profesores que dictan clase en su aula, sobre el rendimiento de sus alumnos, para tomar las medidas necesarias de acuerdo con el Coordinador de nivel.
- Mantener permanente contacto con los alumnos a fin de proporcionarles las informaciones relacionadas con el rendimiento, la conducta y demás aspectos educativos de los alumnos a su cargo.
- Propiciar el establecimiento de condiciones ambientales del aula de tal forma que se promueva un clima adecuado de trabajo.
- Utilizar las horas designadas en el horario escolar para el trabajo tutorial, exclusivamente en este aspecto.
- Corregir las actitudes equivocadas de sus alumnos y no caer en la permisividad.
- Distribuir oportunamente las comunicaciones emitidas por el Centro de Cómputo y recabar los datos requeridos en ellas.
- Comunicar oportunamente a los alumnos y al Centro de Cómputo todo lo referente a las actividades que organice.
- Orientar a sus alumnos hacia el mantenimiento de buenas relaciones interpersonales, dentro y fuera del salón de clases.

Claramente están definidas las tareas, obligaciones y área de alcance de trabajo de cada uno de los integrantes que forman parte del Centro de Cómputo, los cuales tienen este reglamento base para la guía de sus acciones.

4.1.2.3 El clima escolar y convivencia con valores

4.1.2.4 Dimensión pedagógica curricular y valores

El currículo educativo con el que se trabaja en la institución no contempla apartados en donde se hable de liderazgo y valores, el currículo tiene formato constructivista y necesita ser reformado para adaptarse a los nuevos paradigmas educativos.

4.1.2.5 Dimensión organizativa operacional y valores

Se cuenta con un plan procedimental el cual no refleja la ejecución o aplicación de liderazgo educativo, pero si hace énfasis en la aplicación de valores institucionales por cargos y funciones.

4.1.2.6 Dimensión administrativa y financiera y valores

En la parte financiera no se nota la ejecución de liderazgo, tomando en cuenta que siempre se está con problemas de tipo presupuestario y la mayor parte del tiempo el centro de cómputo esta desfinanciado, por falta de un plan operativo actualizado y falta de voluntad de trabajo de las personas encargadas de este cometido.

4.1.2.7 Dimensión comunitaria y valores

Se trabaja poco con la comunidad en cuanto al centro de cómputo se refiere, a veces se lo toma como si fuera un departamento “aislado” del resto de la Facultad, dándole poca importancia a su función educativa.

4.1.3 Análisis FODA

Planteamiento del problema a analizar: **“Evaluación integral y gestión de Liderazgo y valores en los laboratorios del Centro de computo, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Guayaquil”**

Análisis e identificación de problemas generados por la situación planteada:

- Falta a la reforma del pensum académico que se dicta actualmente en los salones de clases.
- Falta de equipo actualizado y material necesario para impartir las clases.
- Mala elaboración de los horarios de trabajo para cada docente, desperdiciando tiempo.
- Mala administración del local donde funciona el centro de cómputo.
- Mal mantenimiento del área de trabajo.
- Falta de personal técnico capacitado para ejercer las labores de reparaciones y puesta en marcha de los equipos tecnológicos.
- Poca afluencia de alumnos a las clases, por problemas de cruces de horas con otras materias.
- Mala ubicación del local donde funcionan los laboratorios.
- Personal poco capacitado en el área docente y administrativa.
- Ausencia casi permanente de los altos directivos del centro, para atender todos los inconvenientes que se presenten.

4.1.3.1 Causas y consecuencias del problema

Causas

- Desactualización de los contenidos programáticos en la asignatura de computación y de la malla curricular de acuerdo a los avances científicos vigentes.
- Falta de capacitación de los profesores en Andragogía
- Falta de seminarios científicos relevantes en informática y recursos y avances tecnológicos correspondientes al área de medicina.
- Falta de comunicación directores profesores, recursos didácticos insuficientes y escasa implementación de laboratorios.
- Falta de biblioteca con tecnología de punta, además de tecnologías de vanguardia que permitan hacer la tarea de investigación adecuada para el estudiante.

Consecuencias

- Profesores y estudiantes desactualizados.
- Desmotivación por el aprendizaje y baja autoestima.
- Comunidad docente y docente marginada de la comunidad científica ecuatoriana y mundial.
- Subdesarrollo social, económico y científico.
- Desinterés por la investigación y por conocer nuevos descubrimientos científicos.
- Mala preparación para afrontar los retos científicos tecnológicos futuros.
- Falta de capacidad para usar recurso tecnológico medico de punta.

4.1.3.2 Delimitación del problema

Campo: Educación Superior

Área: Aprendizaje

Aspecto: Aplicación de liderazgo, calidad, valores en la educación

Tema: “Evaluación integral y gestión de Liderazgo y valores en los laboratorios del Centro de computo, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Guayaquil”

Evaluación del problema

Claro.- Porque apunta a la evaluación de la gestión de liderazgo, valores, programas de computación y a que necesita revisión integral de contenidos, de procedimientos y técnicas más actualizadas para que los alumnos puedan utilizar los recursos tecnológicos en el área médica.

Evidente.- Porque lo han tratado a nivel de la cátedra de computación e informática, en la Comisión Académica y en la carrera de Medicina, así describen los informes anuales de cátedra y las comisiones respectivas.

Concreto.- Porque tratamos de incluirla a la tecnología médica en la carrera de Medicina y el perfil de profesionales actuales no cumple con su rol en su campo de acción y necesitan una intervención académica. Y que sean líderes en el área de se van a desarrollar.

Relevante.- Porque un profesional en la carrera de Medicina no puede carecer de este conocimiento que es prioritario y fundamental para el buen desempeño en su vida profesional, lo que contribuirá a mejorar su perfil de egresado que trascenderá en su práctica laboral. Porque en la sociedad se necesitan profesionales que apliquen moral, valores, liderazgo en todas sus acciones del diario vivir.

Original.- Porque se la ha conocido y no se ha tratado el problema ni se ha buscado darle solución, no existen investigaciones en esta temática

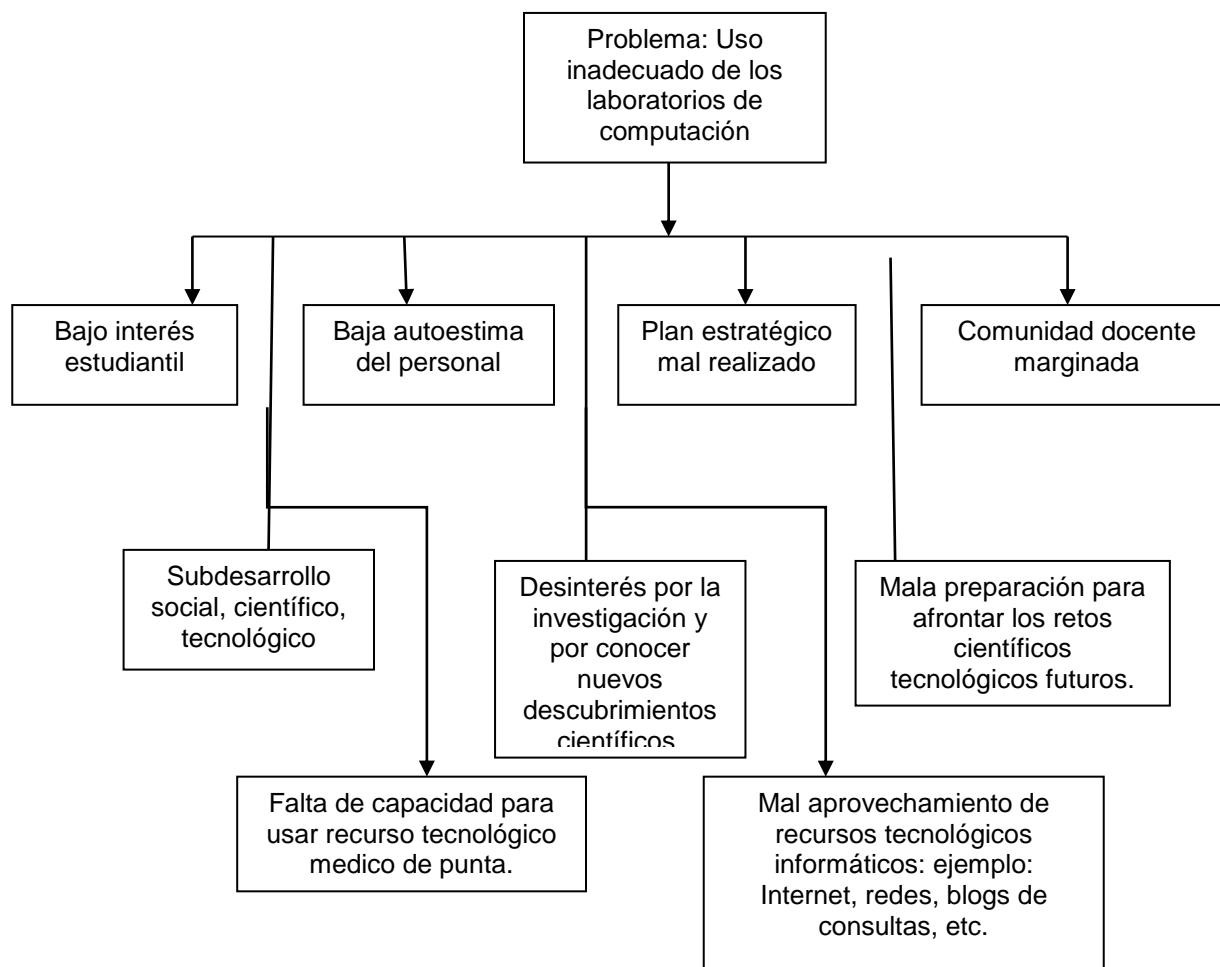
Contexto.- Esta dentro del área de las ciencias básicas del Pensum Académico de la Escuela de Medicina, y aplicada a maestría en Educación Superior.

Factible.- Porque la Comisión Académica está comprometida en aplicar las medidas correctivas que se hayan encontrado, a partir de la presentación de los resultados de la evaluación.

Identifica los productos esperados.- Que las los médicos tengan mayor conocimiento científico, que estén mejor preparados, sean más competitivos en el mercado laboral en relación con otras universidades y puedan afrontar con éxito los apremiantes retos de nuestra sociedad.

Después de este análisis se procederá a realizar el árbol de problemas para descomponer los problemas principales en sub problemas, analizando causas y efectos y armar la matriz FODA.

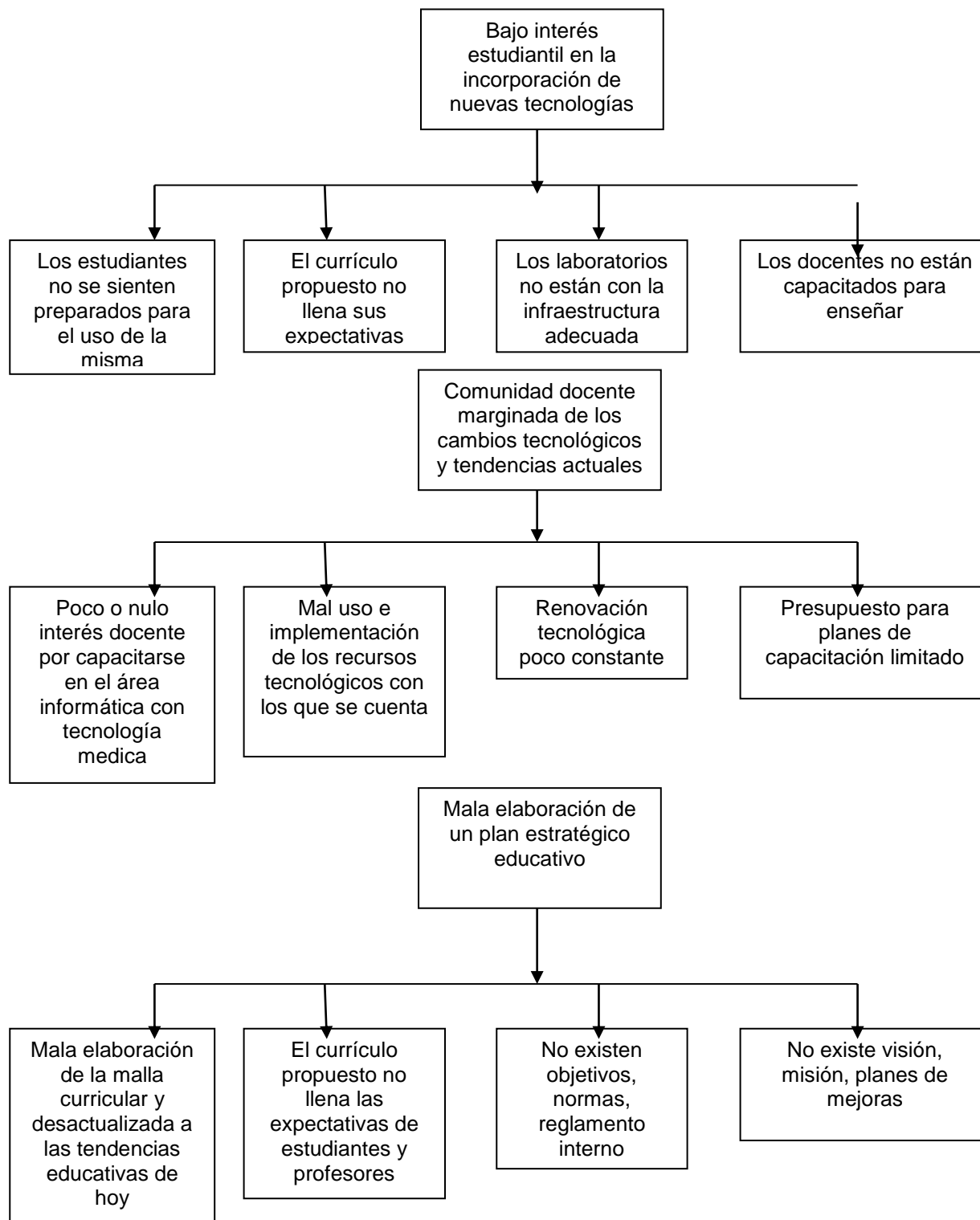
Grafico # 2: ARBOL DE PROBLEMAS nivel 1



Fuente. Centro de Cómputo, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Médicas

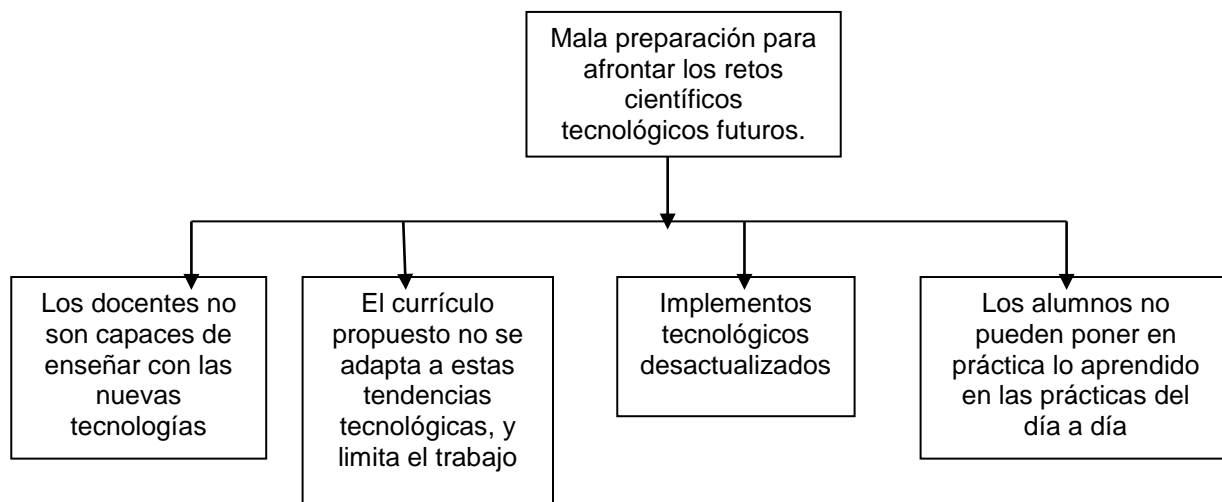
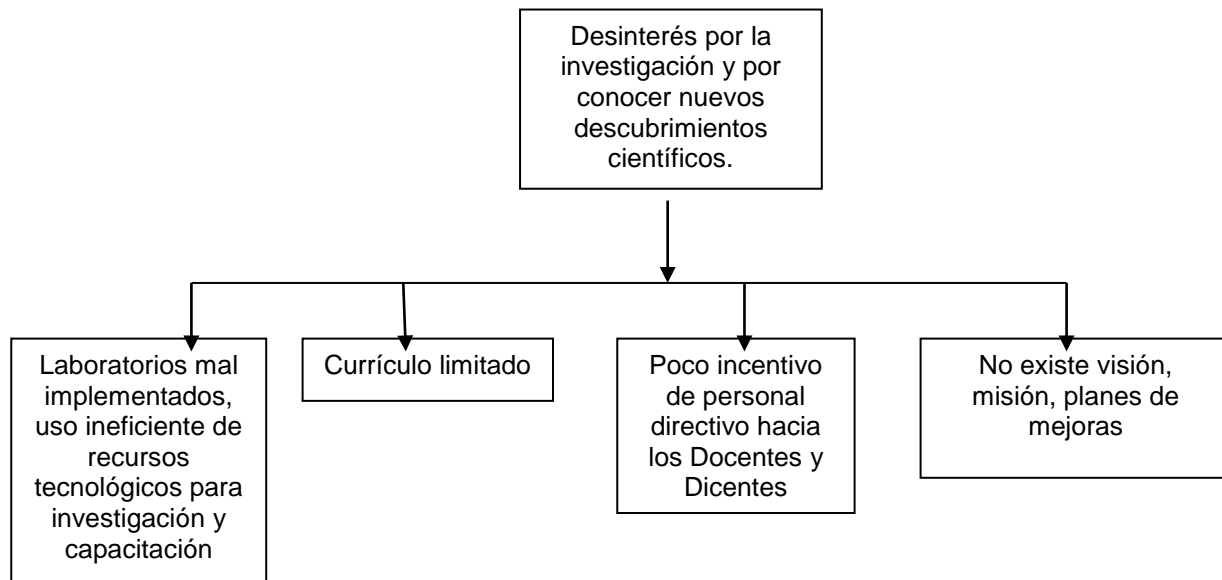
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 3: ARBOL DE PROBLEMAS NIVEL 2



Fuente. Centro de Cómputo, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Médicas

Elaborado por: José Hidalgo Torres



Fuente. Centro de Cómputo, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Médicas

Elaborado por: José Hidalgo Torres

Cuadro # 7: Matriz FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Somos una institución sólida y en crecimiento.</p> <p>Gran reputación, muchos años de trabajo respaldan nuestra labor.</p> <p>Siempre habrá interés por los alumnos por el uso de nuevas tecnológicas.</p> <p>Grupo de estudiantes numeroso, garantía de cursos con gran asistencia durante las clases.</p> <p>Se cuenta con apoyo y respaldo de la facultad y de los directivos para el trabajo en el área.</p> <p>Los conocimientos de computación son altamente deseados y explotables en todos los ámbitos laborales y en todas las ciencias.</p>	<p>Alta demanda estudiantil por conocimientos de computación, con un promedio de 4500 estudiantes.</p> <p>El curso se orienta a capacitación para resolución de problemas informáticos actuales.</p> <p>Los conocimientos adquiridos son aplicables en cualquier área de tecnología médica, incluyendo áreas gerenciales y administrativas.</p> <p>Los cursos van orientados inclusive para egresados y gente de post grado y profesionales de la rama médica.</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Pobre gestión del conocimiento.</p> <p>Falta de liderazgo y aplicación de valores institucionales.</p> <p>Profesores y estudiantes desactualizados.</p> <p>Desmotivación por el aprendizaje y baja autoestima.</p> <p>Comunidad docente y docente marginada</p>	<p>Mala implementación de los laboratorios.</p> <p>Mala utilización de los recursos con los que se cuenta.</p> <p>Ubicación poco estratégica de los laboratorios, quedan lejos de la facultad y hospitales donde los estudiantes hacen sus prácticas diarias.</p>

<p>de la comunidad científica ecuatoriana y mundial.</p> <p>Subdesarrollo social, económico y científico.</p> <p>Desinterés por la investigación y por conocer nuevos descubrimientos científicos.</p> <p>Mala preparación para afrontar los retos científicos tecnológicos futuros.</p> <p>Falta de capacidad para usar recurso tecnológico medico de punta.</p> <p>Falta de consenso en la toma de decisiones trascendentales</p>	<p>Los estudiantes sienten marginación al no ser atendidas sus necesidades y no percibir que se esté aplicando el liderazgo en la institución.</p>
---	--

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Transformando las debilidades en fortalezas:

- Capacitación constante de profesores, en el uso y manejo de nuevas tecnológicas. Orientación estudiantil para los estudiantes.
- Planes y mejoras para los cursos de computación, mejorar el “marketing”.
- Integración de docentes y estudiantes a la comunidad científica mundial por medio del uso de recursos tecnológicos, ya sea vía Internet, video conferencias, clases virtuales, etc.
- Armar un currículo acorde a las nuevas tendencias tecnológicas médicas, para no quedar al margen de los cambios que se están dando y que se avecinan.
- Promover la investigación estudiantil, presentación de planes, proyectos educativos debidamente financiados.
- Docentes y dicentes antes de dar uso a la nueva tecnología, serán debidamente capacitados.

- Implementación de tecnología de punta debidamente presupuestada en los laboratorios.
- Creación de una comisión encargada de llevar el proyecto y el plan estratégico de las mejoras.
- Plan de capacitación constante a directivos y coordinadores de área, en cuanto a gestión del conocimiento, aplicación del liderazgo y valores educativos.
- Evaluación del desempeño integral.
- Aplicación de planes estratégicos, retroalimentación constante.

4.1.3.3 Importancia de la matriz FODA

Esta matriz FODA ha sido elaborada para determinar cuáles son las debilidades y amenazas, directas e indirectas que afectan a la institución, en lo que tiene que ver con la gestión de liderazgo y valores, permitirá determinar soluciones e implementarlas según el caso.

4.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA Y ENTREVISTA

4.2.1 De los directivos

Tabla # 9: Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo.

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 - 2011

Forma de organización	F	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	2	33,33
b. Coordinadores de área	2	33,33
c. Por grupos de trabajo	2	33,33
d. Trabajan individualmente	0	0
e. No contestan	0	0
Total	6	100

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 4: Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo.

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 - 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Según la forma de organización de muestra institución, se puede concluir de la tabulación de la encuesta, que los directivos normalmente organizan tareas en reunión general, cada dos o tres meses, armando regularmente grupos de trabajo, tarea que es asignada para su realización y puesta en marcha, normalmente por dos coordinadores asignados directamente para esta misión.

En raras ocasiones, el trabajo es individual, siempre se apela a las reuniones y decisiones grupales, en todo sentido.

Tabla # 10: Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización

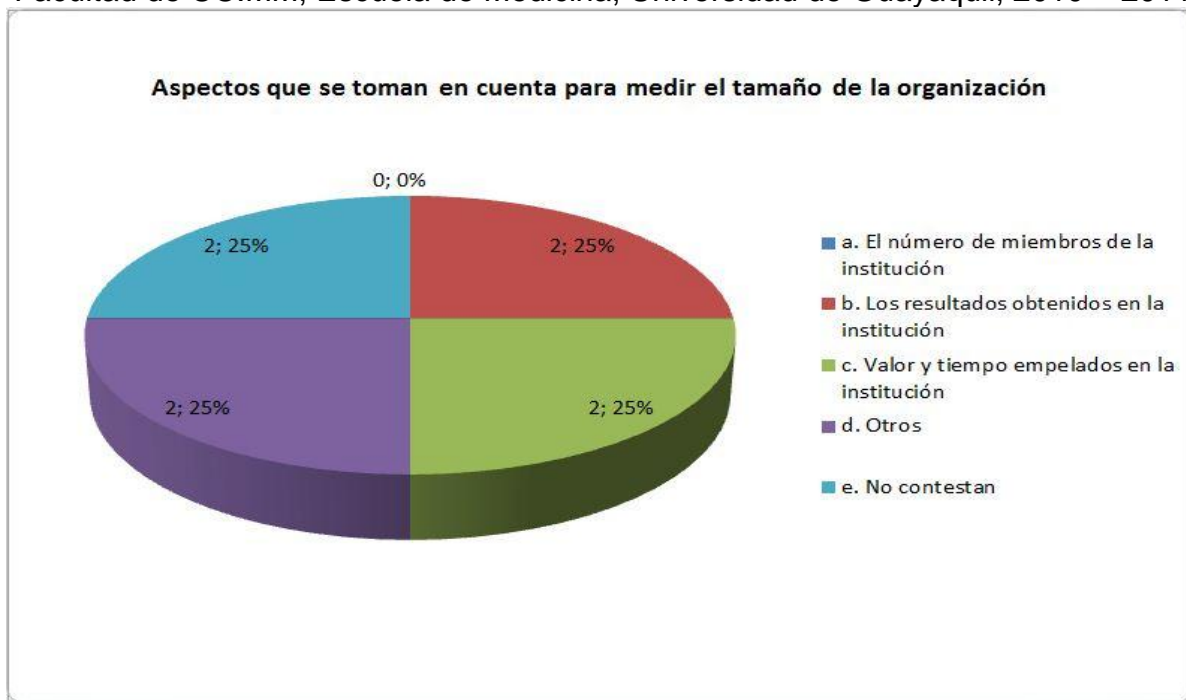
Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

Aspectos	F	%
a. El número de miembros de la institución	0	0
b. Los resultados obtenidos en la institución	2	25
c. Valor y tiempo empelados en la institución	2	25
d. Otros	2	25
e. No contestan	2	25
Total	8	100

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 5: Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Con respecto a esta tabla matriz, se deduce que nunca se toma en cuenta el tamaño de la organización por su número de miembros, ya que se asume, como es pequeña, no es necesario. Se toma muy en cuenta los resultados de tipo administrativo, el valor que aporta cada miembro de la institución y sus logros o metas cumplidas

Tabla # 11: Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas

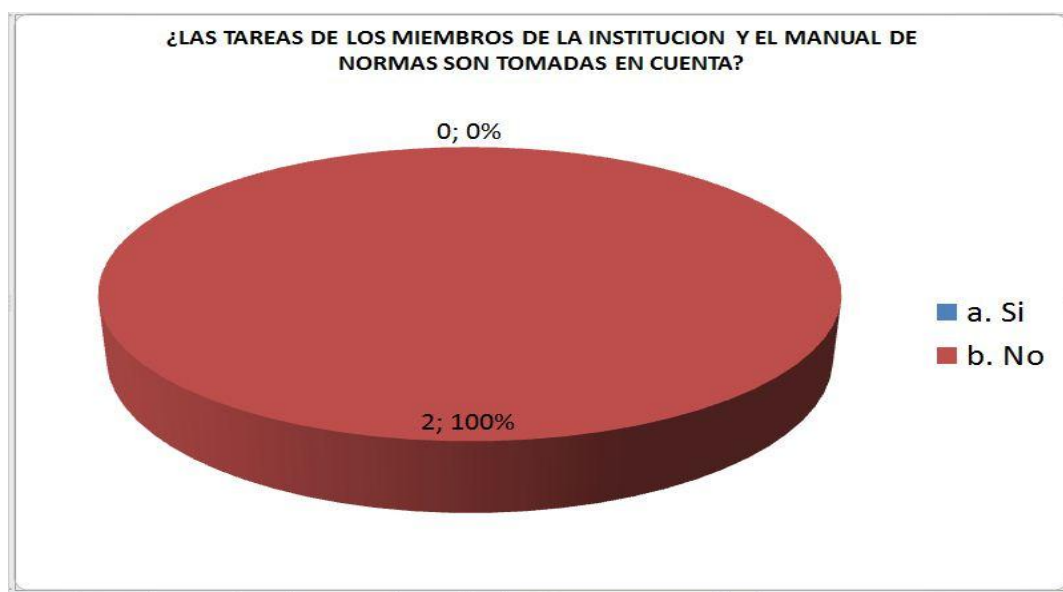
Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 - 2011

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Si	0	0
b. No	6	100
TOTAL	2	100

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 6: Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 - 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

De los resultados obtenidos en la encuesta, claramente se deduce, que no existe manual de normas y procedimientos en la institución, en este caso, en los laboratorios de cómputo, que pertenecen a la Facultad de Medicina. Debido a que no se la toma en

cuenta por ser un área de trabajo relativamente pequeña, la cual asume, que cada uno de sus miembros sabe exactamente qué es lo que debe hacer, como debe hacerlo y cuáles son sus responsabilidades y ámbito de acción en el área donde trabaja.

Tabla # 12: el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

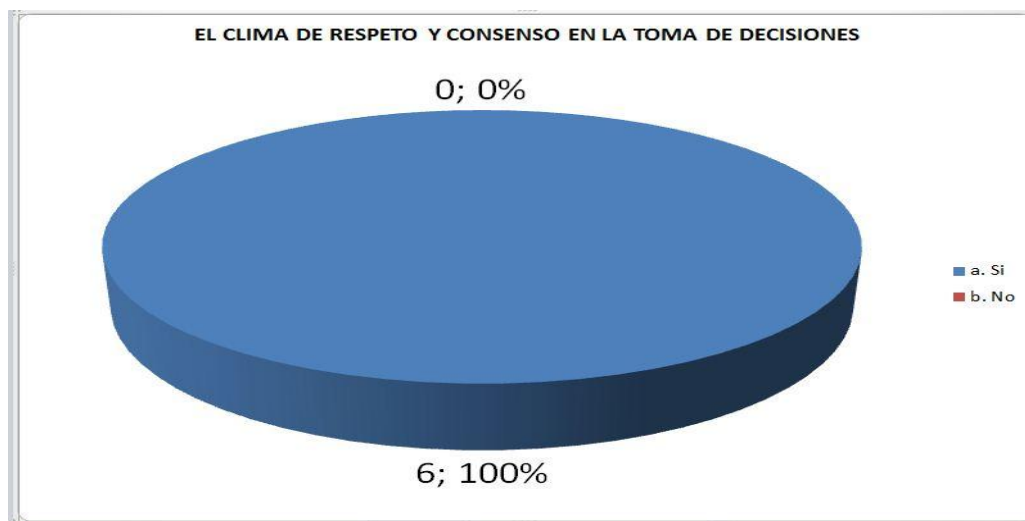
Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 - 2011

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Si	15	100
b. No	0	0
TOTALES	15	100

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 7: El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

En cuanto a este punto, el clima de consenso está liderado principalmente por el Director de área, el cual es supervisado directamente por el Rector y el Decano de la institución, todos trabajan en conjunto con los respectivos coordinadores de área, para promover un ambiente de respeto y de trabajo, bajo su tutela.

Si existieran conflictos internos por toma de decisiones o temas delicados, inmediatamente el Director de área entra como mediador en la solución del mismo, siempre bajo la atenta mirada de sus superiores y de un Consejo Directivo que tiene la Facultad que nos gobierna, que es la de Medicina

Tabla # 13: Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos

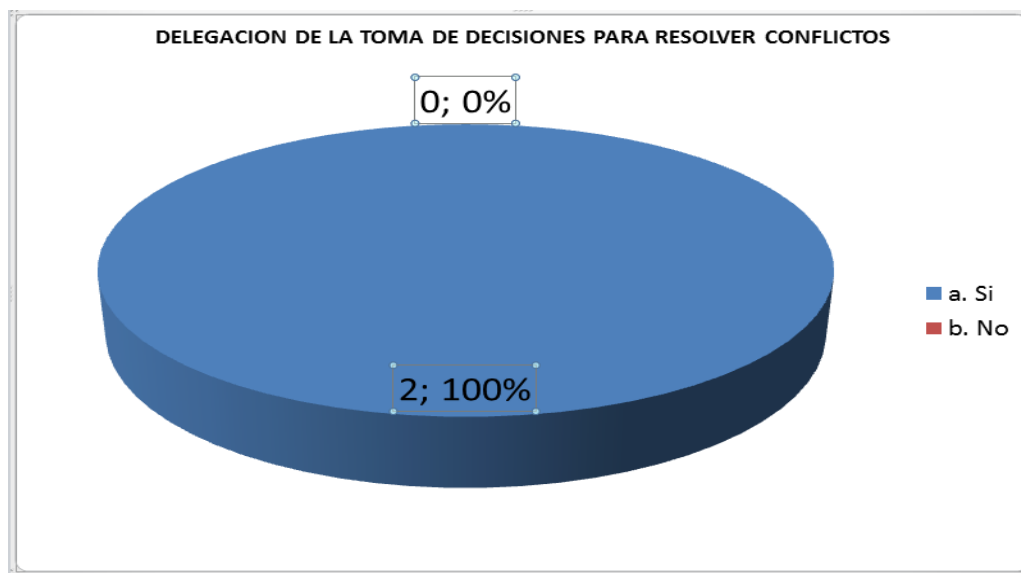
Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Si	6	100
b. No	0	0
TOTALES	6	100

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 8: Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Los directivos siempre se apoyan en sus subalternos, en este caso, los coordinadores de área, de profesores y administrativos, para tomar decisiones oportunas, siempre pidiendo el apoyo de su equipo de trabajo, rara vez tomando las decisiones por sí mismos.

Tabla # 14: La administración y liderazgo del centro educativo promueve

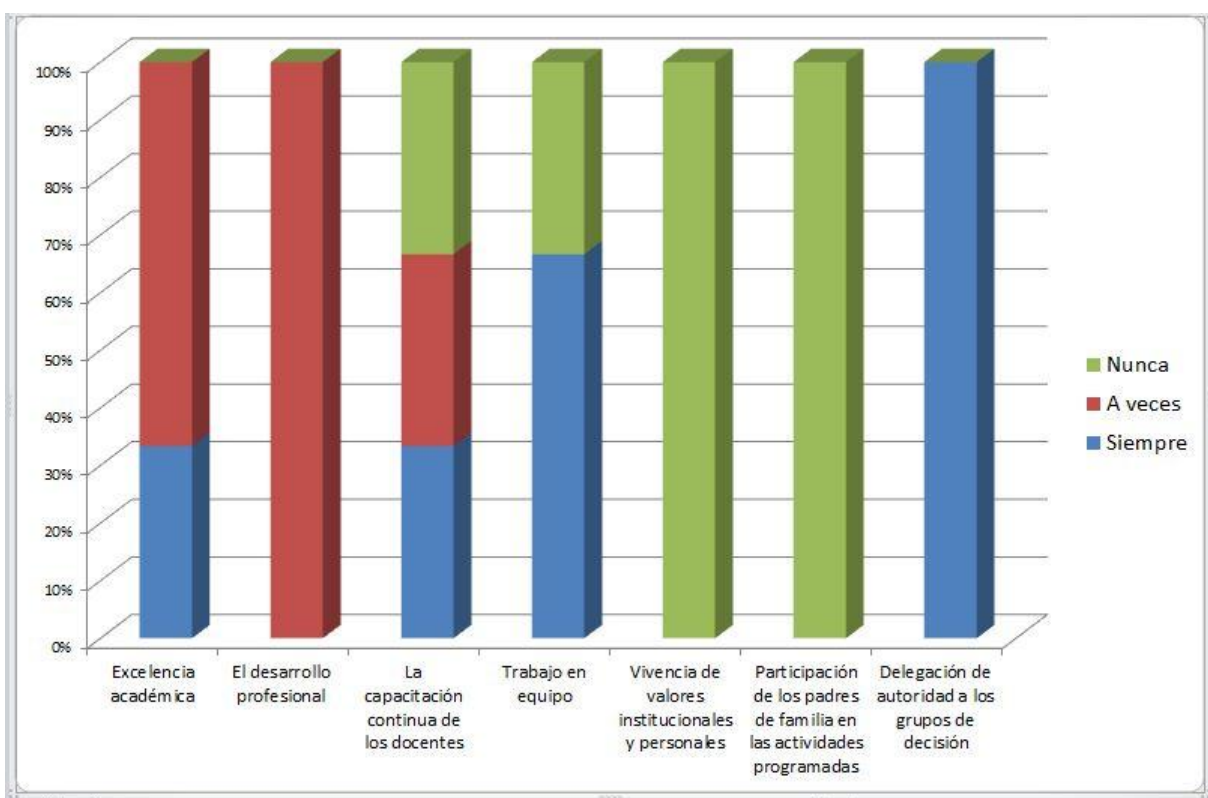
Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica	2	40	4	60	0	0
b	El desarrollo profesional de los docentes	0	0	6	100	0	0
c	La capacitación continua de los docentes	2	33	2	33	2	33
d	Trabajo en equipo	4	60	0	0	2	40
e	Vivencia de valores institucionales y personales	0	0	0	0	6	100
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	0	0	0	0	6	100
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	6	100	0	0	0	0
TOTALES		14		12		16	

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 9: La administración y liderazgo del centro educativo promueve

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Según los resultados obtenidos en esta matriz, el desarrollo profesional de los docentes, así como la búsqueda de la excelencia académica es poco promovida, no hay planes ni seguimiento en estos ámbitos, hay una capacitación docente, pero es realizada por el mismo, con sus propios medios, sin ningún apoyo de la institución en cuanto a becas o cursos de nivelación y actualización de conocimientos, el trabajo en equipo se promueve la mayor parte de las veces, 4 de 6 directivos piensan así, hay carencia absoluta de vivencias de valores institucionales y personales, esto se entiende ya que no existe manuales de convivencia ni de procedimientos, los padres de familia tienen participación nula en actividades de nuestra institución, puede entenderse por ser una institución de educación superior en la cual el padre de familia interviene muy poco o nunca, se respeta mucho la delegación de mandos.

Tabla # 15: Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución

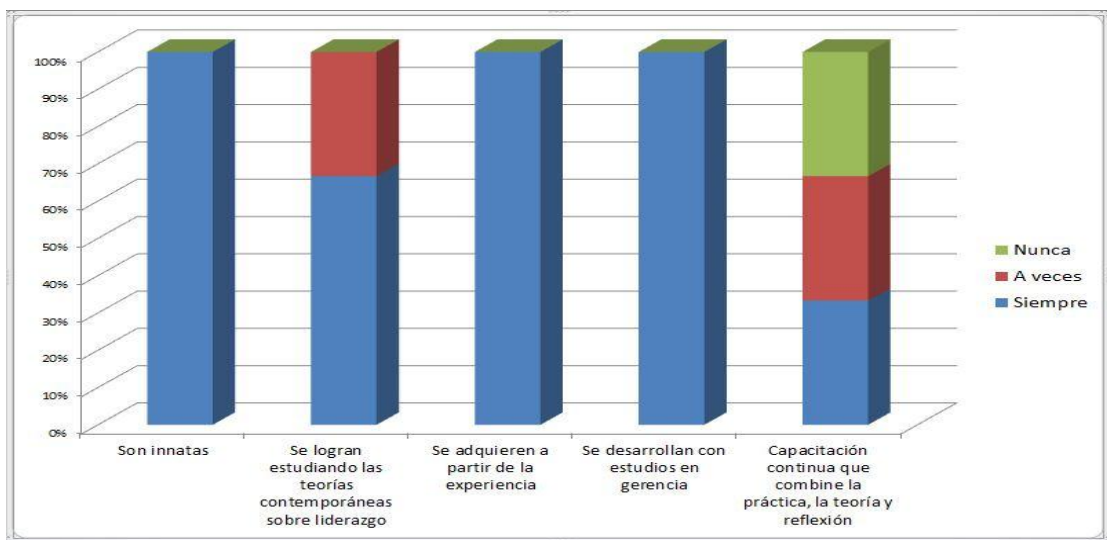
Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a	Son innatas	6	100	0	0	0	0
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	4	60	2	40	0	0
c	Se adquieren a partir de la experiencia	6	100	0	0	0	0
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	6	100	0	0	0	0
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	2	33,33	2	33,33	2	33,33
TOTALES		24	100	4	100	2	100

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 10: Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Todos los directivos encuestados piensan que las habilidades de liderazgo son innatas, con respuestas del 100% siempre, 2 de cada 4 cree que se logran afianzarla con los años de experiencia y la preparación constante.

Tabla # 16: Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar

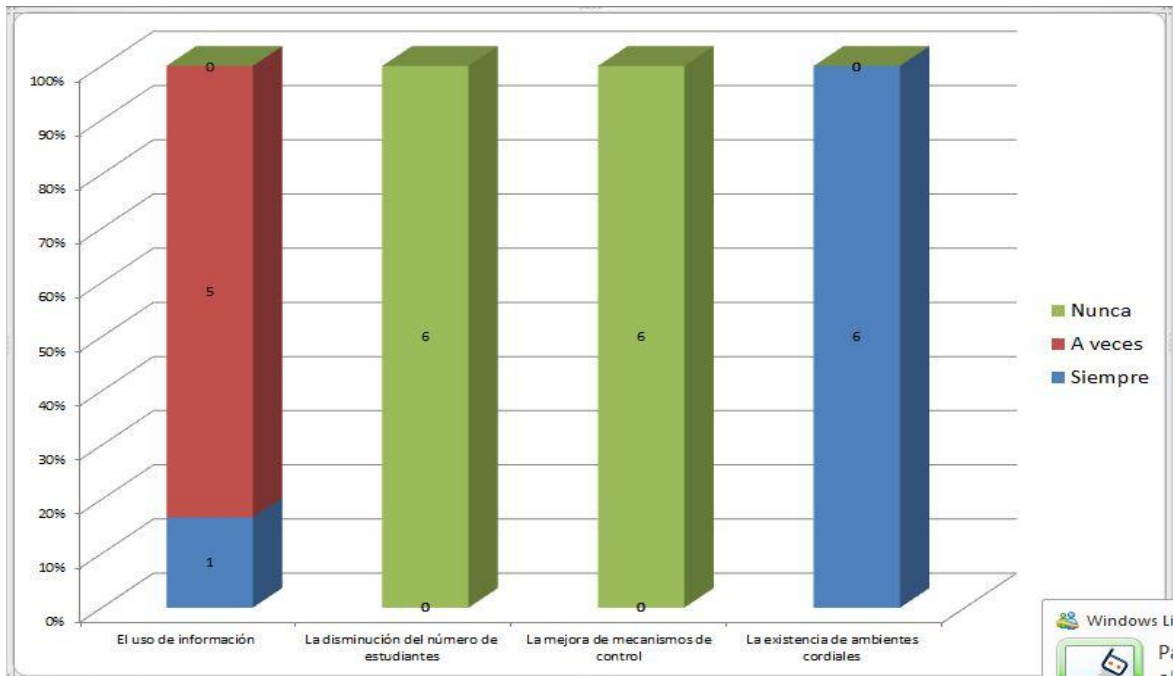
Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a	El uso de información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar	1	10	5	90	0	0
b	La disminución del número de estudiantes por aula	0	0	0	0	6	100
c	La mejora de mecanismos de control	0	0	0	0	6	100
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	6	100	0	0	0	0
TOTALES		7		5		12	

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 11: Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

De los resultados de la encuesta en esta pregunta, se deduce que a veces, se usa la información de resultados de desempeño de personal docente y administrativo, para llevar a cabo mejoras organizativas, la disminución del número de estudiantes por aula ni siquiera es considerada al igual que la implantación de mecanismos de control para lograr mejoras y objetivos institucionales, mayoritariamente opinan que se promueve la existencia de ambientes cordiales de trabajo.

Tabla # 17: Organismos que integran la institución

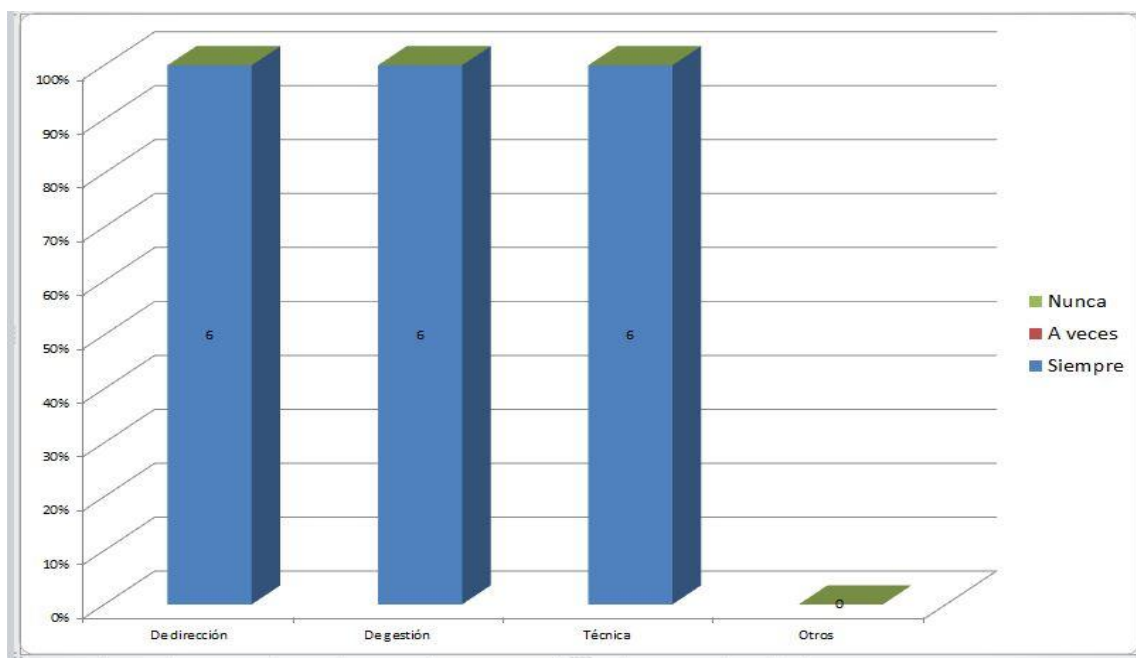
Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a	De dirección (Director (a), consejo Directivo, Académico, etc.)	6	100	0	0	0	0
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión, coordinación, etc.)	6	100	0	0	0	0
c	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	6	100	0	0	0	0
d	Otros	0	0	0	0	0	0

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 12: Organismos que integran la institución

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

El centro de cómputo cuenta con una organización definida, la cual es de conocimiento de todos los encuestados, respondiendo mayoritariamente que el centro cuenta con organismos de gestión, dirección, y parte técnica – administrativa.

Tabla # 18: Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores

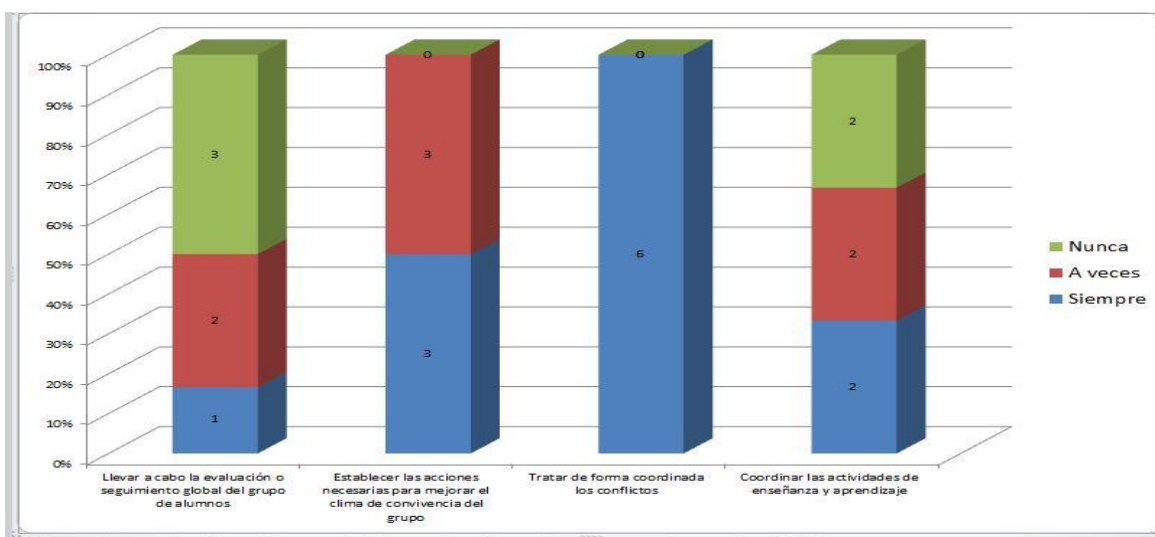
Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	1	16,66	2	33	3	50
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	3	50	3	50	0	0
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	6	100	0	0	0	0
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	2	33,33	2	33,33	2	33,33

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 13: Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Los datos de la pregunta planteada revelan que el 16,66% de las ocasiones tan solo se evalúa el rendimiento del estudiante, generalmente con cuestionarios objetivos y evaluaciones directas hacia su profesor, el 33,33% de las veces coordina para mejorar la convivencia y posibles conflictos, mayoritariamente los encuestados opinan que las gestiones para mejorar la convivencia se realizan, pero no son constantes en ese cometido.

Tabla # 19: Los departamentos didácticos y sus acciones

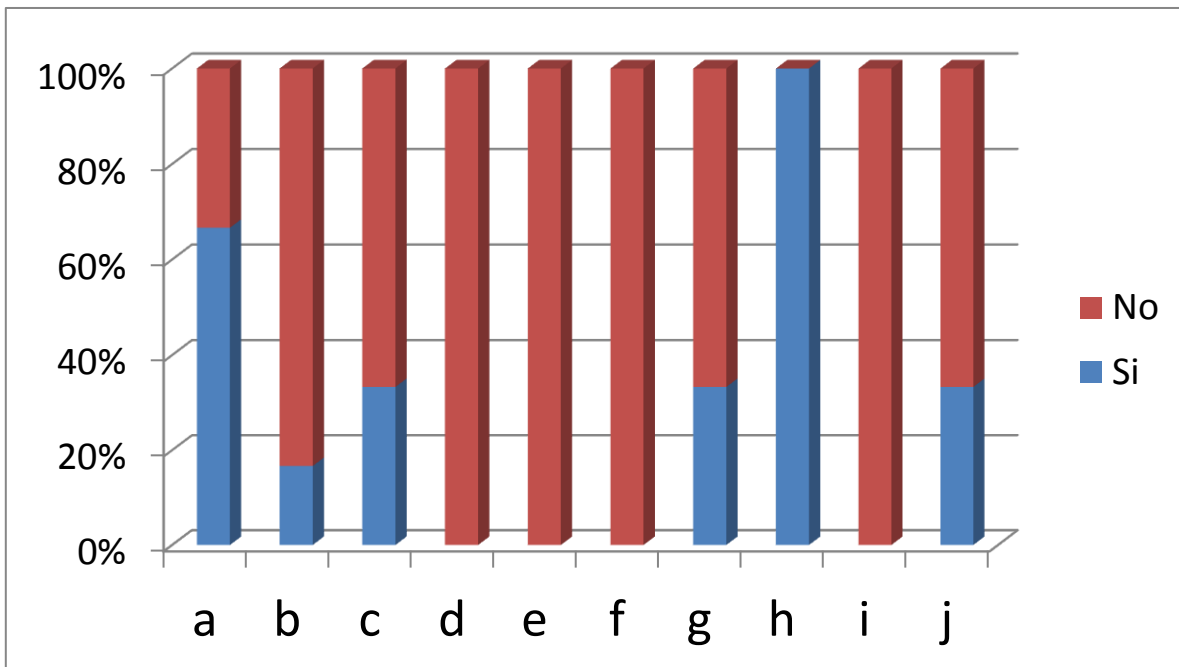
Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

Orden	Los departamentos se encargan de	Si		No	
		F	%	F	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	4	60	2	40
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	1	10	5	90
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	2	40	4	60
d	Mantener actualizada la metodología.	0	0	6	100
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	0	0	6	100
f	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.	0	0	6	100
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	2	40	4	60
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.	2	40	4	60

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 14: Los departamentos didácticos y sus acciones

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

El departamento didáctico existe pero en realidad sus funciones no son influyentes y prácticamente irrelevantes, según las respuestas a las preguntas planteadas, la mayoría de las respuestas son “no”, no cumple con los programas, no realiza planes adecuados, rara vez formulan propuestas, en ciertos periodos de tiempo tratan de mantener actualizada la metodología pero ese efecto no se siente, según los encuestados.

La mayoría de las preguntas tienen una alta tendencia a la respuesta “no”, superando alarmantemente en algunos casos el 90%, una situación en realidad muy preocupante debido a que sobre este departamento recae gran parte de la responsabilidad para ofrecer una educación líder, con valores y de calidad.

Tabla # 20: La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones

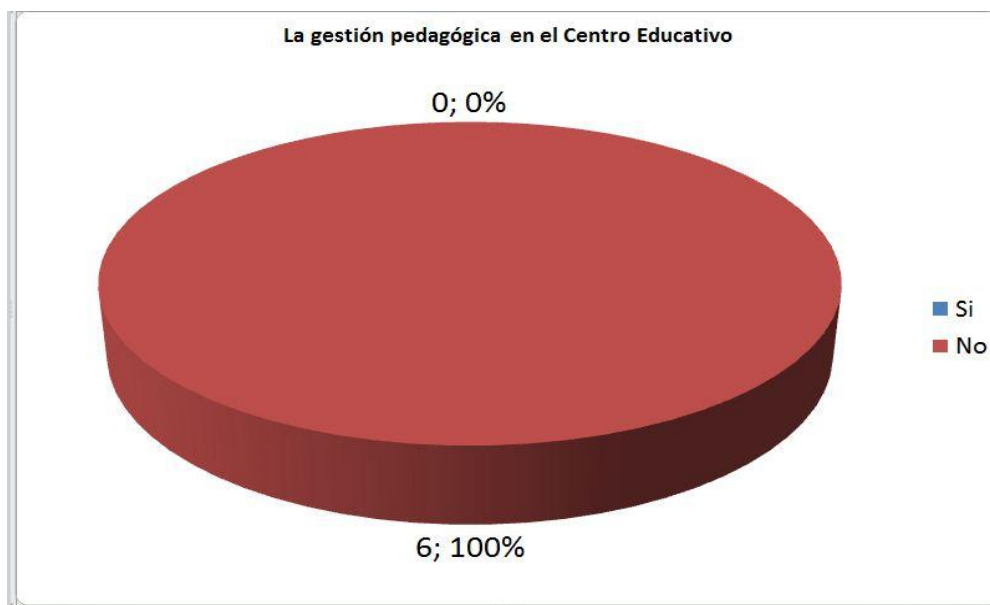
Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

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	0	0	6	100

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 15: La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Analizando esta pregunta, con una mayoría absoluta del 100%, los directivos desconocen totalmente el cómo implementar una gestión pedagógica en el Centro Educativo para fomentar la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.

Tabla # 21: La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones

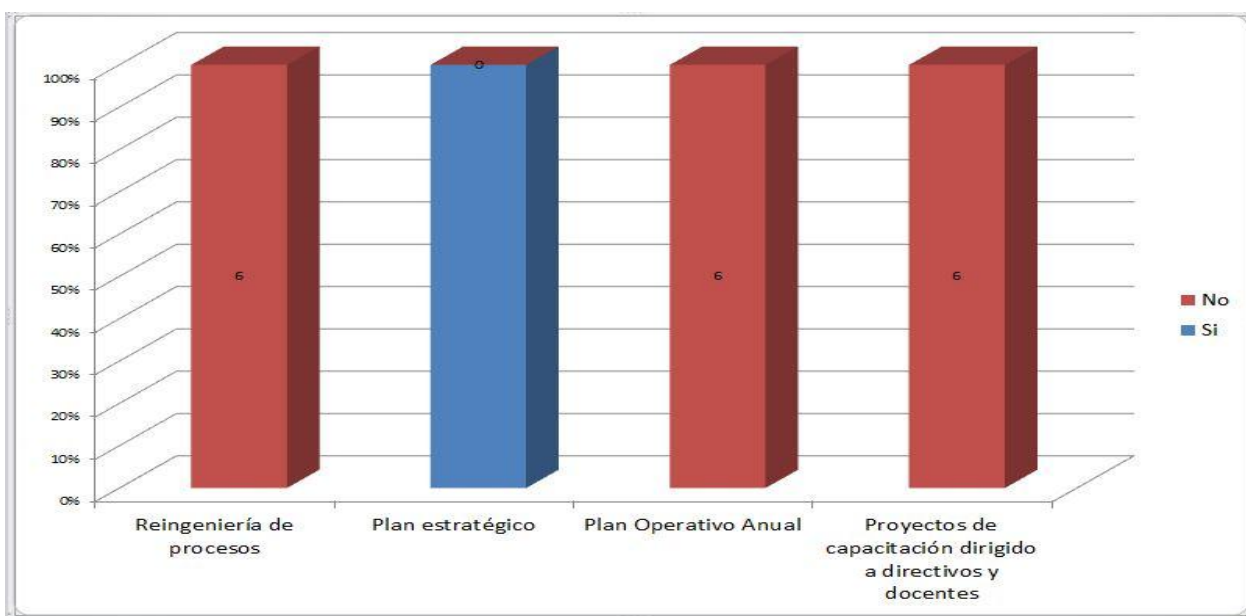
Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

Orden	ACCIONES	Si		No	
		F	%	F	%
a	Reingeniería de procesos	0	0	6	100
b	Plan estratégico	6	100	0	0
c	Plan Operativo Anual	0	0	6	100
d	Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	0	0	6	100

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 16: La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones

Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Por las respuestas de los directivos a esta interrogante, es fácil deducir que no conocen de la existencia de alguno de los planes antes mencionados, si los hay, están mal estructurados, todas las cosas que se deben hacer o decisiones que se deben tomar, se las hace bajo razonamiento empírico de los directivos, no conocen como elaborar tampoco los diferentes planes de los cuales se les pregunto en la encuesta.

4.2.2 De los profesores

Tabla # 22: Resultados de la encuesta a docentes

Resultados de las encuestas a los docentes de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

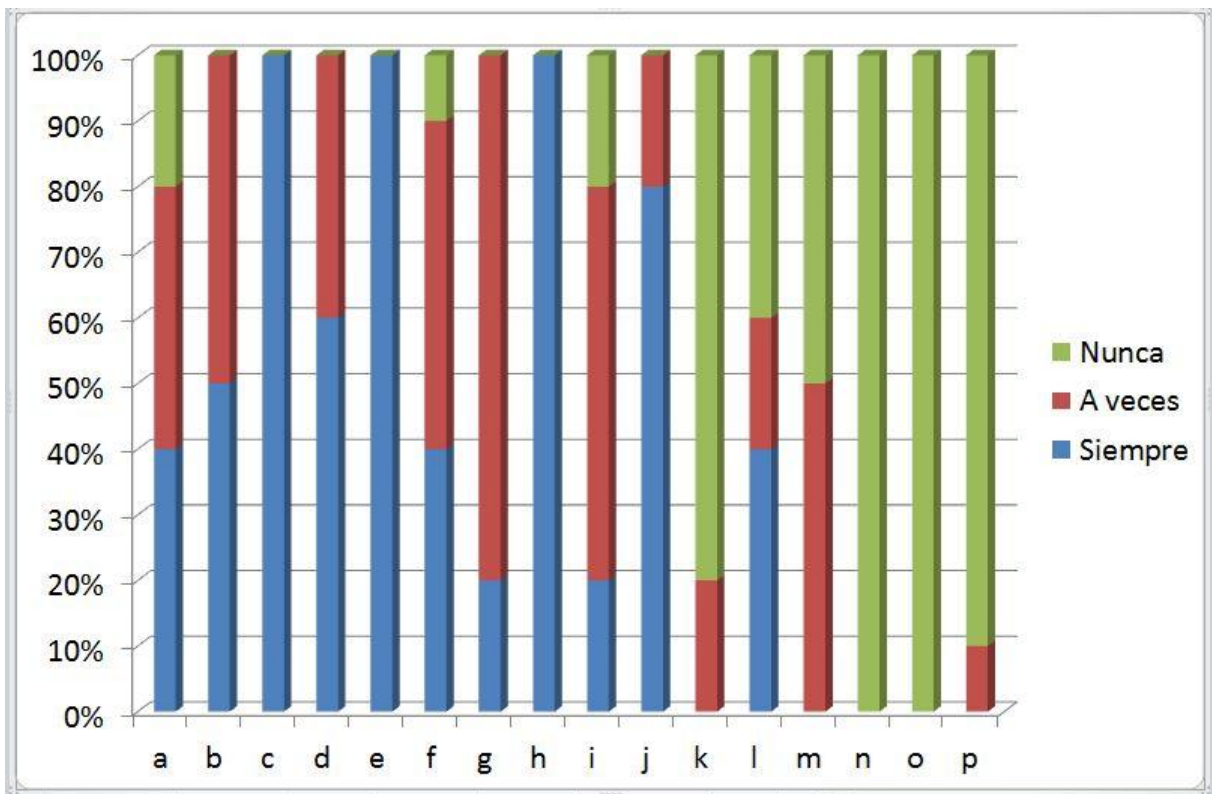
Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
a.- El rol de docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las ordenes existentes	4	40	4	40	2	20
b.- El liderazgo en la unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización	5	50	5	50	0	0
c.- La gerencia educativa, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	10	100	0	0	0	0
d.- 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 de la institución	6	60	4	40	0	0
e.- Resistencia en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	10	100	0	0	0	0
f.- Trabajo en equipo, para toma de decisiones de cambio de metodológicas de enseñanza aprendizaje	4	40	5	50	1	10
g.- En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral de enseñanza	2	20	8	80	0	0
h.- Resistencia en los compañeros o director cuando intento aplicar nuevos métodos de enseñanza	10	100	0	0	0	0
i.- Sentirme poco integrado en el centro y entre compañeros	2	20	6	60	2	20
j.- Desacuerdo continuo en las relaciones con el director y coordinadores del centro educativo	8	80	2	20	0	0
k.- Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas	0	0	2	20	8	80
l.- Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el director del centro	4	40	2	20	4	40
m.- Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el	0	0	5	50	5	50

área académica						
n.- Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área financiera	0	0	0	0	10	100
o.- Actividades de integración en los ámbitos deportivo y socio cultural con la participación de autoridades y personal administrativo	0	0	0	0	10	100
p.- Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores	0	0	1	10	9	90

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 17: Resultados de la encuesta a docentes

Resultados de las encuestas a los docentes de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

De la encuesta realizada a los docentes se puede deducir fácilmente que 1 de cada 3 está inconforme de cómo se manejan las cosas en el centro de cómputo, si bien hay armonía en las actividades que se realizan, los docentes no ven como un verdadero líder a quien los tiene bajo su cargo, manifiestan que a veces se puede apreciar algo de liderazgo y la aplicación de valores en las actividades que se realiza, pero contadas son las ocasiones en que este trabajo es verdaderamente reconocido, los profesores

están dispuestos a colaborar en todo, en cualquier cambio o idea innovadora que se llegar a aplicar, pero no ven en el director mucha confianza como para poder ser escuchados, algunos manifiestan que a veces no se sienten integrados ni participes de las nuevas ideas o decisiones principales que se toman, casi siempre el director y los coordinadores las toman y el resto del personal las acata.

4.2.3 De los estudiantes

Tabla # 23: Resultados de la encuesta a estudiantes

Resultados de las encuestas a los docentes de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

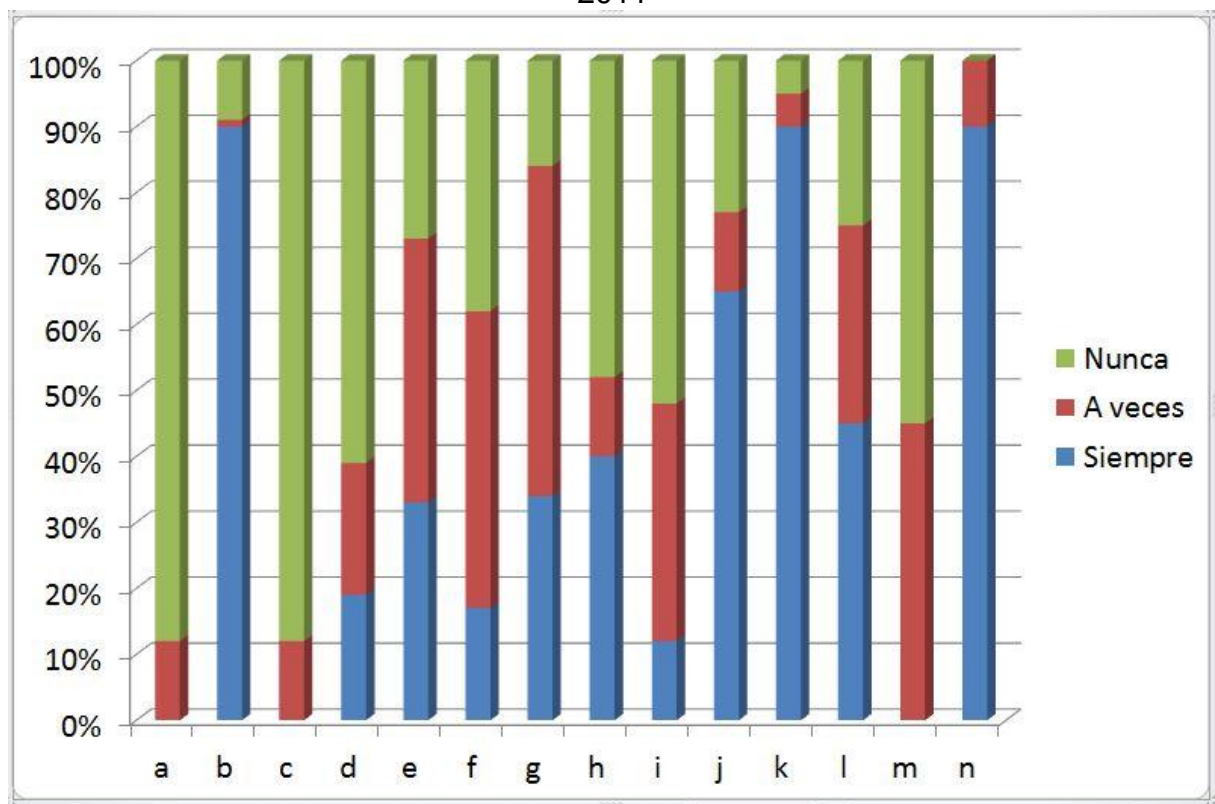
Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
a.- El Director tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	0	0	12	12	88	88
b.- Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes	90	90	1	1	9	9
c.- El liderazgo conductual orientado a las realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar	0	0	12	12	88	88
d.- Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases	19	19	20	20	61	61
e.- En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, en el mismo tiempo	33	33	40	40	27	27
f.- Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes” considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario	17	17	45	45	38	38
g.- El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen	34	34	50	50	16	16
h.- Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	40	40	12	12	48	48
i.- Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes	12	12	36	36	52	52
j.- En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión	65	65	12	12	23	23
k.- Es el profesor quien decide que se hace en la clase	90	90	5	5	5	5
l.- Se realizan trabajos en grupo (en equipo)	45	45	30	30	25	25

con instrucciones claras y participación del docente.						
m.- Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas	0	0	45	45	55	55
n.- La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	90	90	10	10	0	0

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 18: Resultados de la encuesta a estudiantes

Resultados de las encuestas a los estudiantes de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010–2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Con respecto a los datos tabulados de la tabla a la encuesta a los estudiantes, en resumen, se nota la gran insatisfacción de ellos, en cuanto 7 de cada 10 piensa que sus opiniones no son tomadas en cuenta, para un mejor desarrollo de la materia y de las clases, hay poca o nula comunicación entre los directivos y ellos, hay una barrera que no permite el dialogo pronto y fluido como ellos necesitan que sea, en algunos casos, el estudiante nota que se está aplicando en las clases de sus profesores, motivación,

liderazgo, valores, moral, pero en otros, estos aspectos pasan a ser irrelevantes y el profesor no pasa de ser un simple transmisor de información.

Los estudiantes manifiestan que su participación en clase es poca, en ciertos momentos muy activa, en otros, nula, esto según ellos parte de que el currículo con el que se enseña no les permite ser más creativos, liberales en sus estudios, y casi siempre se basan en las enseñanzas de lo que el profesor les dicta en clase. Se realizan trabajos de investigación, pero es muy poca, en algunos casos, simplemente no se lo hace, porque la infraestructura de los laboratorios no lo permite.

El estudiante percibe que los profesores hacen un gran sacrificio por enseñar, con los recursos que se cuenta, pero así mismo, exigen más de ellos, que su nivel y calidad de enseñanza mejore, que sean líderes, motivadores, que prediquen con el ejemplo para ellos imitar.

4.2.4 Cuestionario de preguntas a Directivos

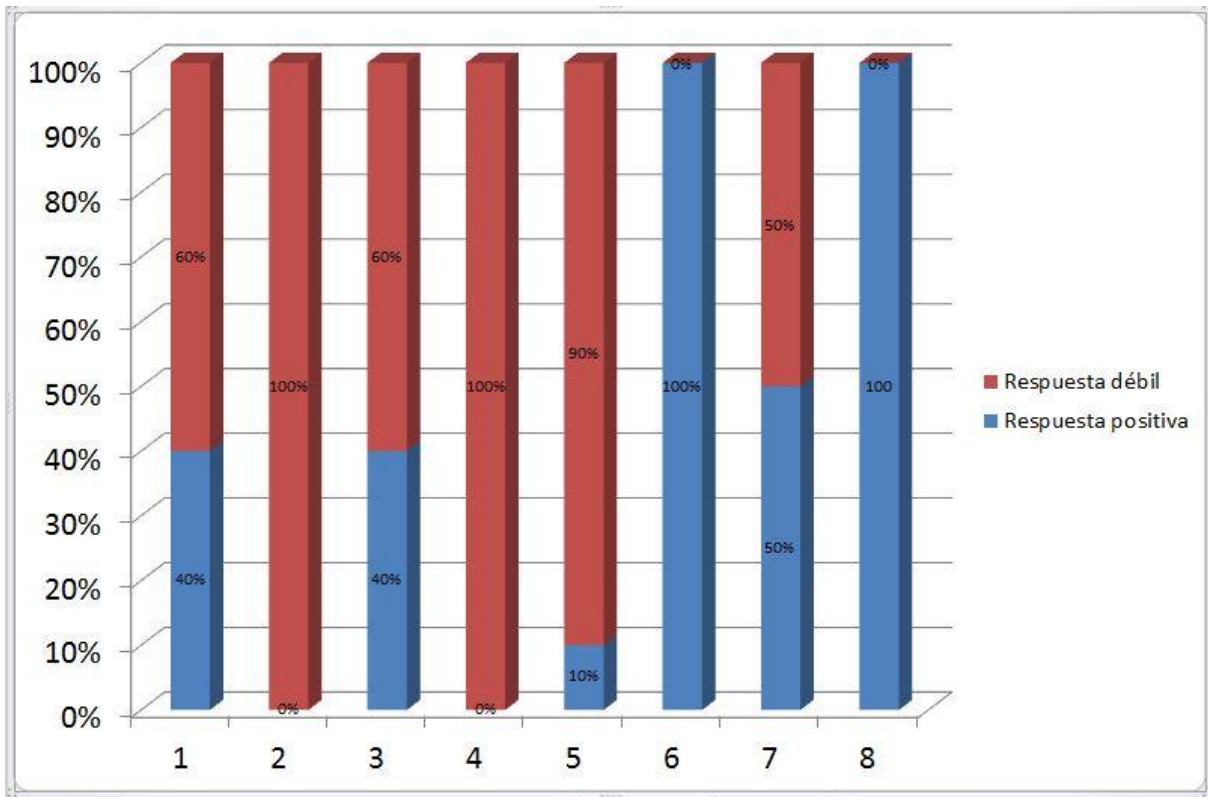
Tabla # 24: Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011

Nro.	Pregunta	Respuesta positiva	f	Respuesta débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	40%	2	60%	4
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quien debe realizar las tareas de liderazgo?	0%	0	100%	6
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	40%	2	60%	4
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	0%	0	100%	6
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina	10%	1	90%	5

	en la dirección, docencia y alumnado?				
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	100%	6	0%	0
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	50%	3	50%	3
8	En el caso de existir anti valores, ¿Cuáles son?	100	6	0%	0

Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Grafico # 19: Resultados de las encuestas a los directivos de los laboratorios del Centro de Cómputo, Facultad de CC.MM, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil, 2010 – 2011



Fuente: Matriz de datos tabulados
Elaborado por: José Hidalgo Torres

Los directivos tienen nociones vagas de lo que significa la comunicación en un ambiente laboral, la usan, pero se basan en sus conocimientos empíricos y de campo que la vida les ha dado.

El centro en realidad no cuenta con un manual de procedimientos, como se había mencionado anteriormente, cada cual va a trabajar, sabiendo cuál es su campo de acción, lo que debe hacer y lo que no y hasta dónde puede llegar, todo esto se lo da a conocer en reuniones de área, sin que exista un documento impreso o un archivo digital donde consten las políticas, normas, reglas, procedimientos de cómo actuar.

Exactamente no conocen lo que es ser un *líder*, sus conocimientos son muy vagos, además no conocen el tipo de liderazgo que ejercen, ni los valores que están aplicando para la administración de la institución.

4.2.4 Matriz de problemáticas

Cuadro # 8: Matriz de problemáticas

Problemas observados	Causas	Efectos
Uso inadecuado de los laboratorios de computación	Laboratorios mal equipados	Mal aprendizaje de la materia, poca calidad de la educación impartida
	Mala capacitación docente	Docentes desmotivados, falta preparación tecnológica.
	Horarios de estudio poco adecuados	Alto índice de inasistencia a clases
	Implementos tecnológicos desactualizados	Bajo nivel de enseñanza
	Currículo no adaptado a los cambios tecnológicos	Los estudiantes salen poco preparados para afrontar con liderazgo cambios tecnológicos médicos.
Bajo interés estudiantil por aprender nuevas tecnologías	Poca motivación	Mal ambiente de trabajo, poco consenso en decisiones trascendentales
	Horarios de estudio no cómodos	Alto índice de inasistencia a las aulas por falta de

		tiempo para recibir las clases completa
	Desconocimiento de los beneficios de las tecnologías en su área de trabajo	Estudiantes mal preparados
	Uso ineficiente de los recursos existentes para enseñar	Desperdicio de material de trabajo, poca optimización de recursos
	Los directivos no escuchan la voz del estudiante, sus necesidades, sus problemas	Estudiantes y profesores sienten marginación.
Mal diseño del currículo de enseñanza	Currículo limitado	No existe la posibilidad de ampliar el campo educativo.
	Profesores reacios al cambio	Poca motivación, temor al cambio
	Falta de planificación, el currículo no llena las expectativas de los estudiantes.	Estudiantes poco motivados y reacios al cambio.
	Comunidad docente marginada de los cambios tecnológicos.	Poca participación de los docentes en las actividades de su Facultad
	Falta de planes de investigación en el área tecnológica.	Poca preparación y capacitación directiva, docente y estudiantil
Poco incentivo de los directivos hacia el personal docente y administrativo	Poca motivación en el trabajo	Bajo nivel de la calidad de la educación. Toma de decisiones no acertadas.
	Distancia entre directivos y docentes	Aislamiento del grupo, conflictos internos.

	No actuar con prontitud ante conflictos o problemas que se presentan	Falta de previsión lleva a tomar decisiones inadecuadas y perjudiciales para el centro de cómputo.
Mala preparación para afrontar los retos tecnológicos futuros	Desconocimiento de las nuevas tecnologías en medicina	Bajo nivel de enseñanza, currículo limitado.
	Aulas mal equipadas para la enseñanza	Bajo nivel de enseñanza, no se puede aplicar el liderazgo educativo.
	Estudiantes poco motivados.	Inasistencia a clases. No se inscriben a tiempo a recibir su materia.
	No hay una misión y visión actualizada que afronte los cambios tecnológicos y la globalización	No hay un rumbo fijo o metas bien definidas.
Mala elaboración de un plan estratégico educativo	Poca comunicación entre coordinadores y docentes	Conflictos internos.
	Falta de plan estratégico	Mala organización de la directiva y coordinación, personal con actitud rebelde y libre de hacer lo que le parezca.
	Falta de plan operativo y reingeniería de procedimientos	Falta de evaluación integral, no permite recoger resultados de gestión periódica.
Falta de integración cultural, aplicación de valores, liderazgo en la conducción del centro de computo	Directivos y coordinadores con conocimientos empíricos, apelan a su experiencia para la dirección y control	Malas decisiones Conflictos internos Desmotivación de grupo.
	Mal manejo administrativo.	Toma de malas decisiones, inconformidad del grupo de trabajo.

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con la información proveniente de la muestra de campo, los datos obtenidos del marco teórico en lo que se refiere a la teoría constructivista en que se fundamentó la investigación y la experiencia del investigador se procedió a realizar la triangulación para lograr comprobar las preguntas planteadas en el marco teórico.

1.- ¿Por qué la forma de organización influye en la aplicación del liderazgo y valores y en el desarrollo de las actividades de la institución?

Es muy importante este aspecto porque se debe tener organigramas y documentos en donde se detalle modos de trabajo, procedimientos administrativos, normas, sanciones por malos actos, para lidiar en conflictos, se puede usar o valerse de la experiencia de los directivos pero es necesario crear manuales procedimentales que ayuden como guías para un comportamiento saludable en el entorno de trabajo, y poder aplicar de manera efectiva un liderazgo sostenido en valores y moral.

Como se evidencia en la Tabla #9, Grafico #6 de la forma de organización de los equipos de trabajo, cuyo resultado expresa que el 33,33% se organiza mediante reuniones cada bimestre o trimestre, y 33,33% de las veces se arman grupos de trabajo, liderados por los coordinadores, nunca se trabaja individualmente, lo cual es saludable en cuanto a formas organizativas se refiere.

Según los informes reflejados en la Tabla #10 Grafico #7, en todos los aspectos anotados para medir el tamaño de la organización; se reparten un 25% entre determinar el número de miembros de la organización, por resultados obtenidos, por el tiempo empleado en realizar las tareas en la institución, es decir, se aplican varios criterios a la vez por parte de directivos y coordinadores para determinar si la organización necesita crecer o no para hacer un trabajo más eficiente.

Los resultados tabulados de la Tabla #11, Grafico #8, reflejan, no se toma en cuenta para nada las tareas y normas que deberían encontrarse en el manual de la institución,

con un 100% de respuesta negativa de los directivos, la razón se basa en que existe un manual de normas, pero este no está bien elaborado, y simplemente se apela a la experiencia y moral de cada uno de los miembros de la institución para que realice su trabajo apegado a normas empíricas elementales.

Podemos apreciar de los resultados de la Tabla #12, Grafico #9 que las decisiones en el centro de cómputo se toman con relativa normalidad, con consenso general y respeto absoluto cada vez que ocurre, esto podría derivar en que el personal confía ciegamente en las decisiones de sus superiores y nunca cuestionan lo que dicen, así piensen que alguna medida pudiera estar mal, la aceptan en consenso.

Cuando hay decisiones complejas se delega la toma de decisiones, siguiendo la cadena de mando en la institución, como lo muestran los resultados de la Tabla #13, Grafico #10.

2.- ¿Por qué las autoridades, docentes, personal administrativo y estudiantes no se concientizan y sensibilizan respecto a que la administración del centro de cómputo debe ser proactiva, y que debe promover mejoras para poder ser más competitivos y brindar educación de calidad?

Debido a que la dirección, en realidad promueve muy poco el liderazgo educativo y los valores institucionales, como lo demuestra la Tabla #14, Grafico #11, el 33% de los directivos manifiesta que a veces se promueve la excelencia académica, cuando este parámetro, muy importante a la hora de la enseñanza, debe ser promovido siempre, se aduce que falta tiempo y recursos para hacerlo, ya que no hay que olvidar que el centro de cómputo se encuentra en una Universidad que se financia con recursos del estado, y a veces el dinero simplemente no existe para llevar planes que nos lleven al objetivo de la excelencia académica.

Se promueve poco la capacitación del docente, así lo piensa el 17% de los directivos encuestados, hay carencia de vivencia de valores, un 0%, como también de participación de padres de familia, se deduce porque la institución por ser de educación

superior, ya no cuenta con la intervención de los padres de familia para que sus representados actúen en este ámbito.

3.- ¿Qué sucedería si los laboratorios del Centro de Cómputo, de la Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Guayaquil, no contara con una planificación académica adecuada, con un liderazgo sostenido, con aplicación de valores institucionales y laboratorios bien equipados para el interaprendizaje de nuevas tecnologías médicas?

Si no hay una correcta aplicación de liderazgo educativo, centrado en valores institucionales, se perdería terreno en este mundo tan competitivo y globalizado, y simplemente no se atraería la atención de nuevos estudiantes para nuestras aulas.

La Tabla # 15, Grafico # 12 nos indica que la mayoría de los directivos piensa que las cualidades de liderazgo son innatas, que se pueden ir mejorando con la experiencia, en un 25% de los casos, se desarrolla con estudios en gerencia y una capacitación continua, para poder dirigir correctamente a la institución, para que las metas y objetivos de la misma se cumplan.

De no existir una planificación académica adecuada, la institución perdería credibilidad, se quedaría marginada, aislada de las demás instituciones de la misma naturaleza sumida en el subdesarrollo en todos los campos, científico, económico y social.

De acuerdo con la Tabla # 19, Grafico #16, existe un departamento didáctico pero sus acciones son limitadas, el 23% de los directivos piensa que organiza y desarrolla las enseñanzas propias de cada materia, muchas veces, en nuestra institución, esto está a cargo de los mismos profesores, y el departamento queda relegado a un segundo plano, como lo demuestran los siguientes índices, el 56% de los encuestados piensa que prácticamente es un departamento inútil ya que no cumple con las tareas que debería hacer, o realiza algunas pero incompletas.

4.- ¿Si no hay una buena gestión pedagógica, que sucedería con nuestra institución?

Una buena gestión pedagógica indica liderazgo, nos permite reflejar que las cosas se están haciendo bien, y la comunidad lo notara, diciendo que en nuestra institución se brinda educación de calidad, cumpliendo con las expectativas de los estudiantes, y llenando las propias expectativas de la institución donde estamos trabajando, el no contar con esto, nos llevaría a una rápida desaparición de las preferencias de los estudiantes, y llevaría así mismo a una mala formación de los que ya están cursando sus clases en la Facultad.

Como se observa en la Tabla #21, Grafico # 18, la gestión pedagógica es mala, el 33,33% de los encuestados piensa que se aplica un plan estratégico anual, de hecho, existe, pero está mal elaborado, con muchas carencias, enfocado hacia otros objetivos pero carente de aplicación de liderazgo y valores educativos.

La reingeniería de procesos simplemente no se aplica por no tener un plan que permita llevar a cabo este cometido, hay proyectos dirigidos a capacitación docente, así lo piensa el 100% de los directivos, pero estos no se pueden llevar a cabo debido a, principalmente, falta de liderazgo y presupuesto para este tipo de actividades.

5.- ¿Por qué es importante que cada uno de los miembros de la institución haga su trabajo con liderazgo, aplicando valores, y reflejarlos en su modo de proceder?

Un docente líder transmite ese liderazgo a sus educandos, preparándolos mejor para que puedan afrontar retos nuevos en esta vida tan complicada, especialmente cuando de tecnologías se trata, algo tan cambiante y tan globalizado, sencillamente si no se está preparado para afrontar el reto, se queda estancado.

Un directivo líder transmite positivismo, ganas, energía en su entorno de trabajo, minimiza los conflictos, resuelve problemas rápidamente, porque siempre contara con el

apoyo y consenso de sus sub alternos, el directivo líder eleva la moral de los que trabajan con él, y los encamina hacia el cumplimiento de sus metas y objetivos.

Estudiantes líderes enaltecen el nombre de la institución y riegan la semilla para que más alumnos se integren a la Facultad, hablando bien de la misma.

Los datos tabulados de la Tabla # 22, Grafico #19, demuestran que, el 100% de docentes encuestados piensa que hay resistencia a la hora de adoptar una decisión, el 50% manifiesta que el trabajo en equipo es pobre, el 50% cree que se está buscando liderazgo para una mejor educación, el 50% piensa que los directores a veces ejercen liderazgo, el otro 50% restante cree que nunca lo hace.

El 80% de los docentes encuestados cree que hay siempre desacuerdo en la toma de decisiones, señal clara e inequívoca de un pobre liderazgo aplicado; el 90% de los docentes piensa que nunca se toman decisiones con predominancia de valores.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

Conclusiones

Después de haber hecho un análisis e interpretación de los resultados de las encuestas realizadas a 100 estudiantes, 5 Docentes, 5 del personal administrativo, a 2 directores de los laboratorios de computación del Centro de Cómputo, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Guayaquil, se llegan a las siguientes conclusiones:

- Que el centro de cómputo no atiende eficientemente las necesidades educativas de los estudiantes, el 60% expresan que rara vez lo hace y el 10% nunca, siendo el porcentaje mayoritario de entrevistados lo que amerita un análisis tinoso de la situación latente y la búsqueda oportuna de soluciones.
- Que la Unidad Académica debe fijar sus objetivos en las expectativas educativas y profesionales de los estudiantes, el 70% manifiestan que siempre debe hacerlo y el 8% a menudo, para poder mejorar la calidad profesional de sus estudiantes.
- Del total de estudiantes encuestados que fue de 100, el 50% expresan que a menudo el centro de Cómputo no cuenta con una planificación académica adecuada y el 25% siempre, lo que demuestra que existe poca planificación académica adecuada y eficiente.
- Que en la actualidad la unidad académica no cuenta con el material necesario y de laboratorios para las clases prácticas e interaprendizaje de computación siendo urgente y necesario su implementación.
- Que en la actualidad los directivos hacen poco o nulo caso a las necesidades de los estudiantes, de los mismos profesores, que muchas de las veces no son tomados en cuenta para dar sus opiniones sobre asuntos de trascendencia.
- Que en la Unidad Académica no existe una buena relación entre directivos, maestros y estudiantes, porque no hay una buena comunicación, que es el elemento primordial para la toma de decisiones.
- Que debe actualizarse de manera permanente el programa de computación para ir a la par con los adelantos científicos vigentes, para que exista una educación de calidad y no quedarnos en el subdesarrollo científico, económico, social y cultural.

- Que al aplicar mejores medidas para ejercer el liderazgo y valores, se dará un mejor realce al centro de cómputo, y la comunidad estará satisfecha con los resultados, entregando un producto educativo de calidad.
- Que deberían ponerse en práctica diferentes actividades que permitan el desarrollo de la creatividad, el pensamiento crítico reflexivo, a través de modelos andrológicos en los que interactúen estudiantes y maestros y se deje a un lado el modelo tradicional del magíster Dic.

Recomendaciones

Tomando en cuenta las conclusiones anteriormente indicadas se realizaron las siguientes recomendaciones:

1. Las autoridades de la Facultad de Ciencias Médicas, Consejo Directivo, Director, del centro de cómputo, Comisión Académica y coordinadores, busquen el mecanismo más adecuado para atender eficientemente las necesidades educativas de los estudiantes y mejorar la interrelación institucional.
2. Los directivos de la Unidad Académica, Director, Subdirector, Comisión Académica, Consejo de Escuela fijen sus objetivos en las expectativas educativas y profesionales de los estudiantes para mejorar la calidad profesional de sus egresados e innovar la imagen de la institución.
3. Los directivos del centro de cómputo deben preocuparse en capacitarse para ejercer un liderazgo institucional de alta calidad, deben estar preparados para la toma de decisiones, ser mediadores en posibles conflictos e integradores de la comunidad.
4. Los directivos del centro de cómputo, Director, Subdirector, Coordinadores, se recomienda que mejore la comunicación entre directivos, docentes y estudiantes que es la base fundamental para la toma de decisiones, para el desarrollo institucional y el progreso de la Universidad.
5. A los directivos de la Unidad Académica, Comisión Académica y profesores de la cátedra de computación, se recomienda la revisión permanente del programa de informática para ir a la par con los adelantos científicos vigentes y no quedarnos marginados de la comunidad científica ecuatoriana y mundial.

7. Propuesta de mejora

1. Título de la propuesta

“Evaluación integral, gestión del conocimiento, liderazgo y valores en los laboratorios del Centro de computo, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Guayaquil”

2. Justificación

Este proyecto se basa en la necesidad de mejorar la gestión del conocimiento en los laboratorios del centro de cómputo, la cual está mal orientada, de enfatizar el uso del liderazgo en las actividades diarias.

Este proyecto es totalmente viable, ya que se cuenta con las partidas de fondos propios (los generados por el mismo centro de cómputo, sin necesidad de depender de nadie), para poder llevar a cabo este proyecto educativo.

Mejorando el pensum académico e implementando bibliotecas virtuales, podremos integrar a nuestra Facultad hacia los cambios tecnológicos y tendencias investigativas que se viven en la actualidad, ya que nosotros como profesores somos los primeros que hacemos hincapié en esto.

Capacitándonos para ejercer educación de calidad, para tener directores proactivos y que sean capaces de ejercer liderazgo en su accionar, tendremos a una institución que sin duda destacara en el ámbito educativo de la Facultad de Ciencias Médicas y de la Universidad de Guayaquil.

Los beneficiarios directos pues en primer lugar serán los estudiantes, que ampliamente vienen demandando mejoras en sus laboratorios y en lo que se enseña, y la Facultad, con todos los miembros que la integran ya que la imagen de la misma, y principalmente, de nuestro centro de cómputo, se verá mejorada, y todos podremos trabajar mejor, para de esta forma, enaltecer el buen nombre de nuestra institución.

A continuación se detalla un cuadro con propuestas de soluciones para la gestión del conocimiento y la aplicación de liderazgo y valores en la institución:

Cuadro # 9

Propuestas de mejoras educativas y su justificación

PROPUESTA	ARGUMENTACION Y JUSTIFICACION
<p>1.- Mejora del currículo educativo para el área de enseñanza informática.</p>	<p>El currículo actual es constructivista y obsoleto, no se lo ha revisado desde hace 10 años, y se entiende que la tecnología siempre se desarrolla y va cambiando, para lo cual los profesores en comunión con los directivos y coordinadores principales, se encargaran de desarrollar un nuevo plan y malla curricular que satisfice las necesidades de tecnologías y conocimientos informáticos actuales que requieren los estudiantes.</p>
<p>2.- Capacitación al personal que trabaja en el área de computación.</p>	<p>Todas las personas que laboren dentro de los laboratorios de computo, ya sean docentes o administrativos, recibirán la adecuada capacitación, acorde al área que desempeñen. Se deberá implementar un plan acorde a las necesidades y niveles de conocimientos del personal, antes de implementar las nuevas tecnologías.</p>
<p>3.- Mejoras en el local donde funcionan los laboratorios, mantenimiento y ubicación estratégica.</p>	<p>Con el presupuesto debidamente aprobado por el Consejo Directivo, se procederá a la revisión de un nuevo local de funcionamiento de</p>

<p>4.- Adquisición de tecnologías de punta, materiales de trabajo.</p> <p>5.-Mejorar las técnicas de enseñanza en los profesores, aplicando tecnologías disponibles.</p> <p>6.- Darle una mejor imagen a los cursos de computación, hacer un plan de “marketing”. Venderlo mejor.</p>	<p>los laboratorios, una vez diseñados y analizados todos los estudios pertinentes, de ubicación estratégica, viabilidad, costos, etc.</p> <p>Con un presupuesto aprobado en su totalidad, implementar el proyecto para la compra de nuevos equipos tecnológicos, los más fundamentales y didácticos, para la enseñanza del día a día.</p> <p>Cursos de capacitación, maestrías, seminarios, conferencias, serán las armas fundamentales para que nuestros profesores siempre estén actualizados, que puedan hacer uso de los recursos tecnológicos con que cuentan, y transmitir el mensaje al estudiante, prepararlo para que pueda afrontar los desafíos del mañana.</p> <p>Hacer que los alumnos se motiven para realizar los cursos de computación, hacer llegar el respectivo mensaje a la comunidad, de la importancia del uso de nuevas tecnologías para ampliar los conocimientos del estudiantado, que el estudiante entienda que cuenta con un conocimiento que necesita ser pulido y mejorado, que puede hacer uso de diversos medios de comunicación mediante las redes e Internet.</p>
--	--

<p>7.- Sensibilizar a las autoridades, docentes, estudiantes que la asignatura de computación necesita revisión para el cumplimiento de objetivos específicos.</p> <p>8.- Proponer una revisión permanente de los contenidos programáticos en el área de informática y de la malla curricular para estar a la par con los avances científicos vigentes.</p> <p>9.- Validar la propuesta planteada mediante el empoderamiento de las autoridades, Comisión Académica y docentes de la cátedra.</p> <p>10.- Lograr que se incluyan los contenidos de Internet en la cátedra de computación, haciendo énfasis en el Proyecto</p>	<p>Sin la autorización de los mandos superiores no se podrá lograr nada, así que se hace indispensable reuniones de Consejo Directivo, para determinar las necesidades reales de la Facultad, y poder implementar las respectivas mejoras.</p> <p>Se creara una comisión, integrada por representantes de los docentes, directivos, coordinadores y estudiantado, para poder hacer una revisión periódica de los contenidos programáticos que se estén dictando.</p> <p>Una herramienta de uso cotidiano y ampliamente explotable sería muy útil para impartir el conocimiento tecnológico hacia los alumnos de medicina, mediante video conferencias, blogs de publicaciones, foros médicos, descargas, tutorías virtuales, etc. Para lo cual se estudiara la inclusión de la materia Internet, como parte de la cátedra en los laboratorios, una vez implementados todos los recursos tecnológicos necesarios para el efecto.</p>
---	--

de clases y asesoría virtual.	
--------------------------------------	--

**Fuente: Investigación interna.
Elaborado por: José Hidalgo Torres**

3. Objetivos de la propuesta

Objetivos generales

- Identificar las falencias de los planes y programas en el currículo de la cátedra de computación relacionada con el perfil de egreso de los estudiantes de medicina de la Universidad de Guayaquil.
- Rediseñar los planes y programas de la asignatura de computación de la Escuela de medicina de la Universidad de Guayaquil, con criterio de espiralidad y secuencia. Con el fin de mejorar la gestión del conocimiento y poder dar una educación en la cual se vea reflejada un liderazgo.
- Capacitación del personal docente, administrativo y directivos para que conozcan formas de ejercer liderazgo, valores, moral, administración.
- Implementar capacitación docente constante, especialmente aprovechando los recursos tecnológicos que se posee.

Objetivos específicos

- Determinar las necesidades académicas en términos de contenidos que favorezcan el tratamiento de la cátedra de computación como elemento de la formación de médicos en la Escuela de Medicina de la Universidad de Guayaquil.
- Sensibilizar a las autoridades, docentes, estudiantes que la gestión del conocimiento y la aplicación correcta del liderazgo educativo y valores es un tema primordial para poder sobresalir como institución educativa, para el cumplimiento de objetivos específicos.
- Caracterizar la aplicación del liderazgo educativo y valores como un ente fundamental en la formación de médicos en la Universidad de Guayaquil.
- Proponer una revisión permanente del modo como se toman decisiones, de cómo se maneja el liderazgo institucional, en el área de informática y de la malla curricular para estar a la par con los avances científicos vigentes.
- Lograr que se incluyan cursos de capacitación de personal, manejo de recurso humano, capacitación tecnológica constante, mejoras al currículo de enseñanza, enfatizando en la aplicación de liderazgo educativo y valores.

4. Actividades

- Análisis de los problemas y elaboración de las soluciones.
- Evaluación de la pre factibilidad
- Pre factibilidad legal, económica
- Desarrollo de encuestas, recolección de informes y análisis
- Generación de soluciones alternativas para los problemas planteados
- Desarrollo programas, reglamentos nuevos programas a dictar, levantamiento y procesamiento de la información receptada. Elaboración de planes para capacitación del personal
- Desarrollo de las bibliotecas virtuales, blogs de consulta. Instrumentación de las soluciones escogidas
- Evaluación técnica, implementación, configuración de todos los programas diseñados para la gestión del conocimiento y el liderazgo y valores
- Puesta en marcha de la propuesta.
- Evaluación de resultados, seguimiento.

5. Localización y cobertura espacial

El presente proyecto de mejora se llevara a cabo en los laboratorios del centro de cómputo, Facultad de Ciencias Médicas, Escuela de Medicina, de la Universidad de Guayaquil.

6. Población objetivo

La población a la cual va a afectar directamente esta implementación de mejoras es la de docentes, personal administrativo, directivos, coordinadores y estudiantes de los laboratorios del centro de cómputo, Facultad de Ciencias Médicas, Escuela de Medicina, de la Universidad de Guayaquil.

7. Sostenibilidad de la propuesta

Recursos humanos

Personal docente, administrativo y directivos, se armara una pequeña comisión encargada de realizar el análisis, levantamiento de la información y de implementar los resultados finales de la propuesta de mejora.

Recursos tecnológicos

Se cuenta con equipos informáticos que permiten hacer el análisis por medio de herramientas y programas de estadística, así mismo podremos hacer la tabulación de los datos, la implementación y control del plan de mejora.

Recursos materiales.

Tenemos un pequeño presupuesto para la realización de investigación por medio de cuestionarios, documentación selecta se nos va a facilitar para su estudio y análisis.

Recursos físicos

A disposición tenemos el salón de profesores y un laboratorio informático para poder llevar a cabo todo el proceso de análisis, investigación, levantamiento de información, tabulación y presentación de resultados.

Recursos económicos

Se destinara una parte del presupuesto con que cuenta el centro de cómputo, tomando de la partida “investigaciones educativas y desarrollo” para poder financiar el desarrollo de este plan de mejoras.

Recursos organizacionales

El apoyo logístico del personal directivo será importante para la realización de este plan de mejora, contamos con cronograma facilitado y diseñado por los coordinadores de área para poder desarrollar con toda comodidad cada una de las etapas del plan de mejora institucional.

8. Presupuesto

El presupuesto para la realización de cada una de las etapas de la implementación del plan de mejora cuenta con las debidas partidas presupuestarias, plenamente justificadas, las cuales son:

Desarrollo de investigación	\$ 1.000,00
Capacitación personal docente	\$ 500,00
Compra de materiales (equipos de oficina, elaboración de cuestionarios, y todo insumo necesario para la elaboración de la investigación)	\$ 800,09

9. Evaluación de la propuesta

Para evaluar los resultados obtenidos de nuestra propuesta tenemos que considerar dos aspectos fundamentales: los académicos y los administrativos.

En el aspecto académico se evaluaron los programas, planes, los procesos, productos o resultados, docentes, estudiantes y los aprendizajes.

En la evaluación estudiantil y de los aprendizajes será: diagnóstica, formativa, criterial y normativa.

Diagnóstica para dilucidar los conocimientos previos.

Formativa, durante el desarrollo del interaprendizaje.

Criterial y normativa, respetando la individualidad y la opinión de cada persona.

Se utilizará la auto COE y heteroevaluación, de igual manera se evaluará la responsabilidad docente y estudiantil durante el proceso.

La evaluación administrativa considera las funciones directrices o de directores, coordinadores, en relación a la organización y ejecución de actividades, planes y programas que estén en marcha, los recursos humanos, materiales y sus interrelaciones con los demás actores del proceso educativo.

La evaluación tiene que ser trascendente, relevante, que oriente la organización del proceso, que mejore la calidad del producto que se está formando, mejore la infraestructura educativa, los escenarios, que optimice recursos, que haya ejecutividad para los objetivos planteados, que se corrijan falencias detectadas, se aplique las normas y procedimientos más adecuados para el desarrollo del pensamiento colectivo.

El compromiso del centro de cómputo a través de la presente propuesta es revisar e implementar cambios curriculares para la formación de profesionales con nuevos perfiles comprometidos con la sociedad y el país entero.

Se compromete a los directivos y personal que trabaja en la institución ha, una vez adquiridos los conocimientos mediante la capacitación, aplicarlos, ejercer sus funciones con liderazgo, con valores, con calidad.

10. Cronograma de actividades

Cuadro # 10

Cronograma de actividades para la implementación de la propuesta de mejora educativa.

Actividad	Tiempo	Responsables
Análisis de los problemas y elaboración de las soluciones.	3 semanas	Ing. Ricardo Dávalos Ing. Darío Tapia Srta. Carito Parra Ing. José Hidalgo Ing. Karly Escudero
Evaluación de la pre factibilidad	2 semanas	Ing. Darío Tapia Srta. Carito Parra
Pre factibilidad legal, económica	1 semana	Ing. Karly Escudero
Desarrollo de encuestas, recolección de informes y análisis	1 semana	Ing. Darío Tapia Srta. Carito Parra Ing. Luís del Pezo
Generación de soluciones alternativas para los problemas planteados	2 semanas El análisis del FODA nos ayudara a determinar las actividades más críticas para proponer soluciones, de las cuales seleccionamos: Reforma del pensum académico Adecuación de salones de clase Capacitación a todo el personal Integración de la comunidad educativa con la Universidad	Ing. Darío Tapia Srta. Carito Parra Ing. Luís del Pezo Ing. José Hidalgo
Desarrollo programas, reglamentos nuevos programas a dictar,	3 semanas	Ing. Ricardo Dávalos Ing. Darío Tapia Srta. Carito Parra

levantamiento y procesamiento de la información receptada. Elaboración de planes para capacitación del personal		Ing. José Hidalgo Ing. Miguel Veintimilla Ing. Matilde Cepeda Ing. Marco Arias
Desarrollo de las bibliotecas virtuales, blogs de consulta. Instrumentación de las soluciones escogidas	2 meses Toda esta etapa es plenamente para la mejora y rediseño del currículo de enseñanza.	Ing. Ricardo Dávalos Ing. Darío Tapia Srta. Carito Parra Ing. José Hidalgo Ing. Miguel Veintimilla Ing. Matilde Cepeda Ing. Marco Arias Ing. Karly Escudero
Evaluación técnica, implementación, configuración de todos los programas diseñados para la gestión del conocimiento y el liderazgo y valores	3 semanas Con toda la información tabulada se procederá a determinar las soluciones más óptimas.	Ing. Marco Arias
Puesta en marcha de la propuesta.	1 mes Con todos los recursos listos, los encargados de hacerlo lo pondrán en marcha, siguiendo el plan establecido.	Ing. Ricardo Dávalos Ing. Darío Tapia Srta. Carito Parra Ing. José Hidalgo Ing. Miguel Veintimilla Ing. Matilde Cepeda Ing. Marco Arias
Evaluación de resultados, seguimiento	1 semana Cada dos semanas se llevara un control y retroalimentación para verificar que se cumplan con las propuestas de solución. Cada 6 meses habrá reuniones de Consejo Directivo para establecer nuevos parámetros de trabajo y analizar posibles problemas existentes a la fecha.	Ing. Karly Escudero Ing. José Hidalgo Ing. Miguel Veintimilla Ing. Matilde Cepeda Ing. Marco Arias

Fuente: Investigación interna.
Elaborado por: José Hidalgo Torres

8. BIBLIOGRAFIA:

- ALVAREZ L. (2010). *Guía didáctica, Toma de decisiones*, Editorial UTPL, Loja Disponible en www.utpl.edu.ec/eva
- CORREA C. (2009). *Guía didáctica, Liderazgo, Valores y educación*, Editorial UTPL, Loja. Disponible en www.utpl.edu.ec/eva
- CABRERO Juan, *Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación* (2009), Editorial McGraw Hill
- CHAVARRIA Olarte Marcela (2007), *Educación en un mundo Globalizado*, Editorial Trillas, México
- GONZALEZ M. VV.AA. (2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Madrid: Narcea S.A. de ediciones.
- GUILLEN G. (2006). *Ética en las Organizaciones, construyendo confianza*, PEARSON EDUCACION S.A, Madrid.
- Libro: *Nuevas Tecnologías y Educación*, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Universidad de Guayaquil.
- LOPEZ J. VV.AA (2003). *Dirección de Centros educativos. un enfoque basado en el análisis del sistema organizativo* .Madrid: Síntesis S.A.
- Manual de Legislación Educativa Ecuatoriana tomo I, Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
- PEREZ G. (2004). *Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural, Aplicaciones prácticas*. Madrid: Narcea S.A de ediciones.
- TORRES C. (2009). *Guía didáctica, Educación y sociedad*, Editorial UTPL, Loja. Disponible en www.utpl.edu.ec/eva
- Reglamento interno de la Facultad de Ciencias Médicas, Escuela de Medicina, Universidad de Guayaquil.
- VALENZUELA J. (2009), *Evaluación de Instituciones Educativas*, Editorial Trillas, México.

Fuentes electrónicas

- <http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>

(08/011/2011 - 13:34pm)

- <http://johanatov.blogspot.es/>

(08/011/2010 - 13:33pm)

- <http://liderazgosinfrontera.galeon.com/>

(08/011/2011 - 16:45pm)

- http://repositorial.cuaed.unam.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/2754/1/roberto_cuenca_factores_esenciales_educacion_a_distancia.pdf

(09/0/2011 - 10:47pm)

- <http://www.educar-argentina.com.ar/AGO2007/educ239.htm>

(08/0/2011 - 08:37am)

- <http://www.lafamilia.info/documentosdeinteres/familia/familia23.php?imprimir=1>

(08/0/2011 - 08:23am)

- <http://www.monografias.com/trabajos70/administracion-liderazgo/administracion-liderazgo2.shtml>

(08/011/2011 - 16:34pm)

- <http://www.slideshare.net/videoconferencias/educar-para-la-vida>

(09/0/2011 - 10:45pm)

- www.utpl.edu.ec/eva (tutoriales ,libros guía)

9. APENDICES

9.1 Cuestionarios aplicados para el análisis y recolección de la información usada en la tesis

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.

INFORMACION GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo: Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Médicas – Escuela de Medicina – Centro de Computo.

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: Guayas

Cantón: Guayaquil

Sector: Urbano (X) Rural ()

Marque con una X 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 organiza tareas en una reunión general cada trimestre ()
- b. Coordinadores de área ()
- c. Por grupos de trabajo ()
- d. Trabajan individualmente ()
- e. Otros (indique).....

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 el 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 actividades de liderazgo requeridas para dirigir una institución:

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

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	El uso de información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar			

b	La disminución del número de estudiantes por aula			
c	La mejora de mecanismos de control			
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo			

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	De dirección (Director (a), consejo Directivo, Académico, etc.)			
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión, coordinación, etc.)			
c	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
d	Otros			

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 siguientes preguntas deben responderse SI o NO

12. Los departamentos didácticos de la 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 diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.

a. SI() NO()

14. En la institución que Ud. dirige se han realizado:

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

Encuesta a docentes:

Sr. Profesor:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada uno de los parámetros establecidos, a continuación responda, SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL

Cada declaración tiene 3 posibles respuestas:

- 1. SIEMPRE**
- 2. A VECES**
- 3. NUNCA**

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

INFORMACION GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo: Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Médicas – Escuela de Medicina – Centro de Computo.

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: Guayas

Cantón: Guayaquil

Sector: Urbano (X) Rural ()

Marque con una X 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. Cuestionario

Declaraciones	Siempre	A veces	Nunca
El rol de docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las ordenes existentes			
El liderazgo en la unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización			
La gerencia educativa, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.			
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 de la institución			
Resistencia en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
Trabajo en equipo, para toma de decisiones de cambio de metodológicas de enseñanza aprendizaje			
En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral de enseñanza			
Resistencia en los compañeros o director cuando intento aplicar nuevos métodos de enseñanza			
Sentirme poco integrado en el centro y entre compañeros			
Desacuerdo continuo en las relaciones con el director y coordinadores del centro educativo			
Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas			
Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el director del centro			
Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área financiera			
Actividades de integración en los ámbitos deportivo y socio cultural con la participación de autoridades y personal administrativo			
Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores			

Encuesta a estudiantes

d. Particular Laico ()

e. Particular Religioso ()

2. Cuestionario

Declaraciones	CA	A	D	CD
El Director tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes				
Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes				
El liderazgo conductual orientado a las realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar				
Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases				
En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, en el mismo tiempo				
Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes” considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario				
El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen				
Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.				
Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes				
En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión				
Es el profesor quien decide que se hace en la clase				
Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.				

Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas				
La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.				

Cuestionario para entrevista a directivos (Director, coordinadores)

Preguntas directrices:

- 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 quien 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 anti valores, ¿Cuáles son?**

Por tratarse de un centro universitario de nivel superior, no es necesario realizar encuesta a padres de familia, la cual será omitida para este proyecto de investigación.

9.2 Reglamento interno, otras regulaciones, normas y disposiciones (extracto)

Laboratorios del Centro de Cómputo

Universidad de Guayaquil – Facultad de Ciencias Médicas

Escuela de Medicina – Tecnología Médica

El reglamento que presento es el del lugar donde trabajo como Docente, los laboratorios de computación del Centro de Cómputo de la Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Médicas. (Un extracto de las partes más importantes).

Capítulo I

Datos informativos del sitio

Nuestros laboratorios se encuentran ubicados en el interior del auditorio de la Facultad de Ciencias Médicas, segundo piso, el Auditorio queda ubicado en la Ciudadela Universitaria Av. Delta.

Nuestra área de trabajo cuenta con tres laboratorios equipados con la más alta tecnología en cuanto a computadores se refiere, y contamos con todos los recursos necesarios para dar una clase de alto nivel a los futuros médicos de la República.

Capítulo II

Nuestra misión

Formar de manera integral a los jóvenes que ingresan a la institución universitaria, acorde a las necesidades que exige el medio, dentro de un sistema de valores que resalte la creatividad, la autonomía, la solidaridad, y la defensa de sus derechos, que promuevan su máximo desarrollo dentro del marco de la convivencia pacífica, teniendo en cuenta la diversidad cultural de los estudiantes, y su situación socio económica.

Nuestra visión

Ser un centro en el cual se respete la individualidad, las diferencias étnicas, religiosas, culturales, que son únicas e irrepetibles, en donde cada uno de los estudiantes pueda demostrar de lo que es capaz, con libertad de criterio y pensamiento.

Fomentar los principios de cooperación, autonomía, participación, para poder formar hombres y mujeres de bien, y que puedan hacer frente al mundo globalizado y a los avances tecnológicos que se presentan hoy en la actualidad.

Nuestras ideas

Somos un Centro de Cómputo renovado, con lo último que la tecnología puede ofrecer hoy en día, por lo tanto hemos plasmado nuestro ideario de la siguiente forma:

1. Entendemos y respetamos las diferentes culturas

Por eso:

- Educamos a nuestros alumnos dentro del concepto de la interculturalidad y teniendo en cuenta nuestra Identidad Nacional que es de carácter pluricultural.
- Fomentamos el conocimiento no solo de lo que tiene que ver con el área en donde ellos se desenvuelven que es la médica, sino que abrimos sus mentes hacia otras fronteras tecnológicas.
- Realizamos activamente seminarios tecnológicos médicos, integrando no solo alumnos del país sino de otras latitudes, o alumnos de diversas ciudades comparten sus opiniones y debaten sobre temas en particular.
- Aceptamos regularmente que nos visiten médicos de compañías especializadas, para dar charlas y conferencias de lo último en tecnologías médicas aplicadas al medio.

2. Convivimos pacíficamente con las demás personas.

Por eso:

- Orientamos nuestra acción no solamente hacia el éxito profesional individual, sino también hacia la responsabilidad social.
- Contribuimos a la formación de personas competentes que puedan influir en el desarrollo de la sociedad hacia un uso más eficiente y racional de los recursos tecnológicos, dentro de una sociedad justa y con estructuras democráticas estables.
- Desarrollamos nuestra labor dentro de un clima donde se viven y practican diariamente valores como la tolerancia, la lealtad y el respeto mutuo.
- Fomentamos el trabajo en equipo con el fin de propiciar la capacidad de trabajar en grupo motivando el ordenado intercambio de opiniones y puntos de vista. Todo ello con el objetivo de encontrar, en forma pacífica y democrática, el consenso como una forma permanente de vida que va más allá de la actividad en clases.

- Desarrollamos nuestras acciones dentro de los principios de la cultura de paz.

3. Propiciamos el pluralismo de opiniones y su intercambio reflexivo y tolerante

Por eso:

- Mantenemos como principio la libertad para exponer las ideas propias dentro y fuera de las clases y el respeto de todos a las ideas ajenas sin interrupciones ni recortes a esta libertad fundamental.
- Propiciamos un ambiente de aula agradable, evitando las situaciones conflictivas graves y donde el diálogo es la base del entendimiento mutuo.
- Nos hemos organizado en una estructura democrática en la que las relaciones entre los Docentes, coordinadores y la Dirección tratan de ser horizontales de tal manera que mantienen relaciones estrechas de colaboración y tienen activa participación en la formulación de alternativas de carácter pedagógico y administrativo.
- Rechazamos cualquier forma de dogmatismo y fundamentalismo y nos definimos como una institución ideológicamente abierta, que se orienta hacia el hombre como fin supremo dentro de una democracia pluralista.

4. Preparamos a los alumnos para el mundo globalizado

Por eso:

- Orientamos a nuestros alumnos para que logren un buen rendimiento académico y desarrollen competencias exigentes.
- Nos esforzamos por lograr desarrollar en ellos una conciencia aguzada para la responsabilidad solidaria dentro del desarrollo positivo de la sociedad humana.
- Los ponemos en contacto, con la tecnología moderna y las herramientas básicas que les permitan obtener cada vez mayor información y de la mejor calidad. Explotando el uso de recursos como el Internet y las conferencias vía web cam.

5. Fomentamos la Autonomía de nuestros alumnos y el trabajo cooperativo

Por eso:

- Alentamos la toma de decisiones autónomas por parte de nuestros alumnos de tal forma que mantengan su autoestima y se responsabilicen por sus decisiones.

- Fomentamos en nuestros alumnos el desarrollo de las competencias sociales, lo cual les permitirá relacionarse mejor con los demás miembros del grupo al cual pertenecen.
- Mantenemos el trabajo grupal y cooperativo como una de las formas pedagógicas más importantes dentro de nuestra tarea educativa.

6. Fomentamos el pensamiento creativo

Por eso:

- Mantenemos, como parte importante del currículum integral, que los alumnos sean auto motivadores, que sean creativos y ellos mismos se abran paso dentro del mundo tecnológico, y puedan aprovechar y hacer uso de las herramientas que mejor les convenga para el uso en su profesión.
- Posibilitamos que los alumnos desarrollen su creatividad, fantasía y sensibilidad, aspectos que les permitirán encontrar soluciones creativas a su problemática, percibir y entender el mundo que les rodea de tal manera que sean capaces de construir su propia identidad dentro del cultivo de valores no materiales como el amor, la tolerancia, el espíritu conciliador y otros.
- Los alumnos presentan siempre proyectos médicos aplicando la tecnología, lo cual los motiva abiertamente a la investigación y al trabajo en equipo.

7. Educamos para una capacidad de crítica constructiva

Por eso:

- Aceptamos con agrado la crítica constructiva de nuestros alumnos como una forma de revisar nuestras acciones y superar nuestros errores.
- Fomentamos la discusión elevada de todo tipo de temas tecnológicos, en especial el uso de programas y herramientas nuevas en el área de medicina.
- Practicamos la autocrítica y la autoevaluación.

8. Aplicamos un nivel académico exigente

Por eso:

- Declaramos que nuestra Misión es formar de manera integral a los jóvenes que poseen aptitudes suficientes para un rendimiento exigente.

- Buscamos siempre que nuestros alumnos desarrollen una gran disposición para el rendimiento académico y para la obtención de competencias exigentes.
- Cuidamos de que nuestros alumnos se formen una conciencia aguzada para la responsabilidad solidaria del desarrollo positivo de la sociedad en general y no solamente se orienten hacia el éxito profesional individual.
- Capacitamos permanentemente a nuestros docentes tanto en el aspecto pedagógico, como en los aspectos profesional y personal.
- Ofrecemos a nuestros alumnos posibilidades de reforzamiento en horas fuera del horario y con la colaboración de sus propios profesores. Igualmente, brindamos atención personalizada a cada uno de los alumnos de los diferentes módulos, cuando se la necesite. Los blogs y páginas web diseñadas por los docentes son de gran valor para el cumplimiento de este cometido.

9. Fomentamos la interacción profesores-alumnos.

Por eso:

- Mantenemos una constante comunicación con los alumnos, de tal manera que ellos puedan expresar sin temor sus inquietudes.
- Emitimos, en forma periódica, boletines informativos que dan cuenta de todas nuestras acciones y actividades para mantener a los alumnos permanentemente informados acerca de la vida del Centro de Cómputo.
- Aceptamos sin reservas las sugerencias y propuestas de nuestros alumnos.

10. Tenemos un gran espíritu de solidaridad social. Por eso:

- Creamos en nuestros alumnos un espíritu de solidaridad hacia las personas con diversos tipos de dificultades, menos favorecidas o desvalidas.
- En la medida de lo posible, todo el equipo viejo y materiales no usados se los entrega con carácter de donaciones a colegios o instituciones que así lo necesiten.

IV. NUESTROS OBJETIVOS

1. Formar integralmente a nuestros alumnos dentro de la cultura de paz y convivencia pacífica como seres humanos.

2. Educar a nuestros alumnos ampliamente sobre el uso y aplicación de las nuevas tecnologías relacionadas con el campo de la medicina, y que sean capaces de usarlas en su vida diaria.
3. Evaluar a los alumnos, teniendo en cuenta la alta exigencia de nuestro Centro de Cómputo. Incluso otorgando incentivos académicos.

V. NUESTRAS METAS

1. Establecer los principios generales que norman y dirigen la acción educativa del Centro de Cómputo
2. Realizar un diagnóstico general de la situación real del Centro en los aspectos pedagógico, administrativo y de servicios, identificando las debilidades y fortalezas existentes con el fin de mejorar los niveles de calidad en los mencionados aspectos.
3. Conducir al Centro, en base a las experiencias positivas de su accionar, hacia la excelencia académica en provecho de los alumnos que en él se educan.
4. Formar a los alumnos de nuestra Universidad de manera integral.
5. Educar a sus alumnos dentro de una escala de valores que resalte la creatividad, la autonomía y la solidaridad.

CAPITULO III

DE LOS DISPOSITIVOS GENERALES

CONCEPTO, FINES, BASE LEGAL Y ALCANCE

Art. 1 Nuestros laboratorios se encuentran dentro de una institución pública, regidos entonces a las reglas y normativas que exige la Facultad de Medicina, Universidad de Guayaquil

Art. 2 Nuestro Centro de Cómputo persigue los siguientes fines:

- a) Desarrollo integral de sus alumnos, en el marco de una educación y de acuerdo a los principios del Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Guayaquil.
- b) Fomento y cultivo de una relación con las tecnologías y nuevas tendencias del medio.

Art. 3 Base Legal y reglamentaria:

- a) Ley Orgánica de la Educación (L. 127. RO 484: 3 may 1983)
- b) Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación. (DE-935. RO 226: 11 jul 1985)
- c) Ley Orgánica de Educación Superior (L.2000-16. RO 77: 15-may-2000)
- d) Reglamento del Sistema de Educación Superior (DE-883. RO 195: 31-oct-2000)

Art. 4 Alcance:

El presente Reglamento alcanza a todas las personas que realizan acciones pedagógicas, administrativas y de cualquier otra índole en los laboratorios del Centro de Cómputo.

Art. 5 Este Reglamento está estructurado en concordancia con los dispositivos legales vigentes emanados del Ministerio de Educación.

DEL DIRECTOR DE AREA

Art. 6 El director de área es el Dr. Héctor Zurita. Designado directamente por el Director de la Escuela de Medicina, Dr. Carlos Villalva

Art. 7 Son responsabilidades del Director:

- a) Determinar la línea axiológica del Centro de Cómputo.
- b) Aprobar el Reglamento Interno en coordinación con el Director de Escuela.
- c) Fijar las normas de pensiones y valores adicionales que deban cancelar los alumnos para la realización de los módulos de computación.
- d) Integrar comités consultivos.
- e) Contratar a los docentes bajo modalidad “contrato simple” con el Rector y solicitar al Ministerio de Educación su reconocimiento.
- f) Contratar al personal adicional que labora en el Centro, a propuesta de la Dirección.
- h) Supervisar, de acuerdo con la Dirección, la orientación educativa general del Centro de Cómputo y su funcionamiento académico y administrativo de modo que se asegure la calidad de la educación.
- i) Estimular la actualización profesional y la capacitación del personal, así como propender a su mejora económica.

j) Asegurar una adecuada infraestructura y el debido equipamiento y la oportuna renovación del mobiliario educativo usado, de modo que estén de acuerdo con las exigencias técnico pedagógicas actuales.

k) Integrar comisiones de trabajo y colaborar con la Dirección del Centro de Cómputo en las acciones que permitan el logro de los objetivos de la Institución.

TÍTULO II

DEL CENTRO DE CÓMPUTO

CREACIÓN, FUNCIONES GENERALES Y ESTRUCTURA ORGÁNICA

Art. 8 El Centro de Cómputo forma parte de la Facultad de Ciencias Médicas, Escuela de Medicina, desde el año 2001, reconocido legalmente por la institución, y amparado bajo las normas de la misma Facultad:

Art. 9 De las funciones generales del Personal.

Se da por entendido que todas las personas que laboran en el Centro de Cómputo lo hacen con plena responsabilidad y cumplen estrictamente sus obligaciones

Art. 10. De la estructura orgánica.

Personal Docente

La estructura del Personal Jerárquico y Docente, así como los órganos y personal de apoyo se establece en el Título III del presente Reglamento.

TITULO III

ESTRUCTURA DEL PERSONAL JERÁRQUICO Y DOCENTE DEL CENTRO DE CÓMPUTO

1.- El personal jerárquico del Centro de Cómputo está conformado de la siguiente manera:

- Director de Escuela, Dr. Carlos Villalva Zambrano
- Director del Centro de Cómputo: Dr. Héctor Zurita
- Coordinador General: Ing. Marco Arias
- Coordinador de profesores: Ing. Ricardo Dávalos.
- Coordinador auxiliar: Sr. Jaime Arcentales
- Coordinador auxiliar 2: Sr. Cristian Cevallos
- Jefa de secretaría: Srta. Ana Mera Pesantes
- Digitadora 1: Srta. Carolina Parra

- FUNCIONES

Director

Art. 11. Son funciones del Director:

Controlar y Supervisar las actividades técnico pedagógicas con el apoyo del Director y los Coordinadores respectivos.

Elaborar la estructura curricular.

Velar por la correcta aplicación del Reglamento Interno.

Verificar la existencia, regularidad, autenticidad y veracidad de la contabilidad, libros, documentos y operaciones que señale la Ley, dictando las disposiciones necesarias para el normal desenvolvimiento de la Institución. Esta función será cumplida con la participación plena y permanente del Administrador del Centro de Cómputo y del Decano de la Facultad.

Administrar la documentación del Centro de Cómputo.

Controlar y verificar la existencia de los bienes consignados en los inventarios y el uso y destino de éstos.

Motivar y supervisar proyectos importantes del Centro de Cómputo.

Para el cumplimiento de estas funciones, el Director contará con el apoyo del Director del Centro de Cómputo, el Administrador del Auditorio, y el Personal Jerárquico, a quienes señala funciones específicas el presente Reglamento.

Director del Centro de Cómputo

Art. 12. Son funciones del Director:

Reemplazar al Director en todas sus funciones cuando éste se halle ausente o imposibilitado de ejercerlas.

Controlar la existencia, regularidad, autenticidad y veracidad de los registros y actas de notas que señale la Ley, dictando las disposiciones necesarias para el normal desenvolvimiento de la Institución.

Organizar el proceso de ingreso de alumnos al Centro de Cómputo.

Responsabilizarse, junto al Coordinador designado, de todos los cursos extra programáticos. (casos especiales, estudiantes de postgrado).

Representar al Centro de Cómputo ante entidades como el Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación, Facultad de Medicina.

Autorizar la realización de actividades dentro y fuera del horario de clases, y llevar control y calendarización estrictos de las mismas.

Planificar, supervisar y controlar los programas de estudios de los cursos en coordinación con los Coordinadores Académicos, respetando las indicaciones del Director.

Controlar y supervisar al personal docente tanto en los aspectos pedagógicos como en los reglamentarios.

Visitar las clases del personal docente, previa coordinación con el Director.

Asistir a todas las reuniones y actividades del Centro de Cómputo según acuerdo con el Director.

Cumplir con las tareas específicas que le señale el Director.

Coordinador General

Art. 13. Son funciones del Coordinador General:

Controlar la coordinación adecuada de eventos y actividades.

Responsabilizarse del proceso de Calidad Pedagógica (PQM, Peer-Review, BLI), junto al Director.

Controlar las actualizaciones de la Página Web(a futuro disponible para la Facultad).

Responsabilizarse de los eventos que sucedan en el Centro de Cómputo.

Confeccionar el horario de asistencia de docentes.

Establecer los reemplazos necesarios.

Ocuparse del área de marketing.

Realizar visitas a las clases de los colegas para asesorarlos.

Realizar eventos especiales como integraciones y eventos tecnológicos.

Coordinadores de profesores

Art. 15. Son funciones de los Coordinadores Pedagógicos:

Responsabilizarse y coordinar con los profesores de su Nivel, el Coordinador principal y el Director, la elaboración de documentos oficiales como actas, informes, registros, etc.

Coordinar y supervisar la elaboración y ejecución de las programaciones curriculares de los profesores de su Nivel.

Supervisar las coordinaciones de Área, el dictado de clases (previa consulta con la Dirección) y la elaboración de los instrumentos de evaluación como Registros auxiliares, actas, exámenes, etc.

Asesorar a los profesores en asuntos pedagógicos y en la elaboración de documentos internos y oficiales.

Elevar a la Dirección del Centro de Cómputo propuestas de capacitación de los profesores de su Nivel.

Reunirse periódicamente con los demás coordinadores de nivel con el fin expreso de articular funciones, informaciones, documentación, criterios de evaluación y actividades varias.

Supervisar el ingreso puntual de los profesores a clases, el cumplimiento del rol de vigilancias y de reemplazos e informar acerca de los incumplimientos a la Dirección y al Coordinador Administrativo.

Participar, en forma periódica, de las horas de coordinación académica de las Áreas del Nivel que les compete.

Visitar las clases, previa coordinación con la Dirección.

Velar por el mantenimiento y conservación de los bienes a su cargo y a cargo de los profesores.

Coordinadores auxiliares

Art. 16. Son funciones de los Coordinadores Auxiliares:

Velar por la asistencia y puntualidad de profesores y alumnos.

Organizar las actividades de recuperación (exámenes de subsanación) del educando a lo largo del módulo en curso.

Supervisar la llegada al local y permanencia de alumnos y profesores.

Revisar semanalmente los libros de clases.

Entregar mensualmente informes sobre incumplimiento de las distintas tareas de profesores como vigilancias, reemplazos, puntualidad, llenado de libro de clases, etc.

Autorizar la realización de eventos fuera del horario de clases, con la autorización del Director.

Entregar semanalmente al Director un reporte de las actividades que se realizarán, fuera del horario de clases, en el local escolar, en la semana subsiguiente.

Presentar la documentación necesaria ante las autoridades de la facultad.

Participar, en forma conjunta con el equipo de profesores de la especialidad, en la elaboración, desarrollo y evaluación de los programas curriculares.

Efectuar reuniones de equipo para realizar labor de análisis y evaluación de la labor pedagógica.

Velar por el mantenimiento y conservación de los bienes a su cargo.

Organizar las coordinaciones semanales de los miembros de su Área y responsabilizarse del cumplimiento del avance curricular de las clases que funcionan en paralelo.

Coordinar la elaboración de material educativo e instrumentos de evaluación de tal manera que estos sean iguales, en cantidad y nivel, para todas las clases paralelas.

Informar a los coordinadores de profesores sobre los aspectos académicos y conductuales de los alumnos, cuando sea necesario.

Informar periódicamente al Coordinador respectivo, acerca del avance del desarrollo curricular, problemas detectados y posibles soluciones a los mismos.

Asistir a las reuniones de Consejo Directivo (Directores, Coordinadores y Jefes de Área).

Asesorar individualmente a los profesores de su Área.

Elaborar un plan de observación de clase de los profesores de su área.

Organizar y ejecutar días y proyectos especiales en el Área.

Controlar la preparación y corrección de exámenes.

Elaborar el presupuesto del Área.

Elaborar el informe anual del Área.

Elaborar el informe anual a Dirección que incluya la ejecución de la programación y logro de metas.

Responsabilizarse de su Área ante la Dirección. Asesorar sobre las necesidades y el estado del Área. Informar sobre el desempeño de los profesores a su cargo.

Ámbito de competencia de los Coordinadores

En el aspecto académico, los Coordinadores deberán elaborar criterios de planeación, seguimiento, ejecución y control de los siguientes aspectos:

Planeación anual por clase, evaluación, planilla de notas, metodología, material del Área, exámenes, proyectos y días especiales, implementación de estándares del Ministerio de Educación, implementación de estándares internacionales en cuanto a tecnología se refiere, revisión y actualización de logros, indicadores, salidas pedagógicas, proyección del Área en concursos.

Los coordinadores auxiliares no tienen competencia en lo disciplinario y laboral respecto a los profesores.

Tutores de clase

En el Centro de Cómputo existe un Tutor de clase por cada una de las secciones establecidas en los tres Niveles Educativos del Centro de Cómputo.

Profesores de Áreas

Existen en nuestra área:

- Profesores a tiempo completo (contratados)

Personal Técnico

Como parte de su estructura, el Centro de Cómputo mantiene el siguiente personal técnico:

- Auxiliares técnicos, encargados de mantenimiento correctivo y preventivo de equipos.

DE LA ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

El Coordinador general en conjunto con el Director de Área depende directamente del Director de la Escuela de Medicina.

Art. 18. Son funciones específicas de los mismos:

- a) Organizar y controlar el trabajo de todo el personal administrativo y de servicio, procurando el buen desempeño y cumplimiento de sus funciones.
- b) Revisar los libros contables y estados financieros.
- c) Efectuar periódicamente arqueos de caja, informar sobre las diferencias que pudieran hallarse y tomar las medidas correctivas más convenientes.
- d) Controlar que todos los alumnos cumplan con cancelar sus pagos dentro de los plazos que se les otorgue. En caso contrario, tomar las medidas correctivas apropiadas.
- e) Autorizar los gastos de caja chica y revisar los gastos mayores y presupuestos para su aprobación por el Patronato.
- f) Efectuar todos los trámites legales relacionados con el personal. En general, tales como proporcionar contratos de trabajo, cartas notariales, despidos, renunciaciones, liquidaciones, etc.
- g) Cerciorarse de que el Centro de Cómputo no incurra en incumplir o infringir alguna disposición legal vigente.
- h) Elaborar el presupuesto anual para la determinación de las pensiones de enseñanza, tratando de financiar todos los gastos corrientes del Centro de Cómputo y de las inversiones que acuerde la Facultad. Verificar posteriormente que los gastos se adecúen al presupuesto, sugiriendo los que se puedan recortar y/o incrementar.
- i) Procurar el adecuado mantenimiento de los activos del Centro de Cómputo. Preocuparse de que toda la maquinaria y equipo necesario, estén en óptimas condiciones de funcionamiento, de acuerdo con el Jefe de Mantenimiento.
- j) Proveer adecuadamente de todos los útiles y material didáctico que requiera el Centro de Cómputo, en coordinación con la Dirección, para su adquisición.

k) Preocuparse de que el Centro de Cómputo cumpla con pagar sus obligaciones y en su oportunidad.

l) Confeccionar las Planillas de Sueldos y Salarios, aplicando los descuentos respectivos a quienes falten injustificadamente, previa autorización de la Dirección.

DE LOS DOCENTES

Art. 19 Son funciones y obligaciones de los Docentes:

Realizar clases con metodologías modernas que incidan en la participación activa, autónoma y responsable de los alumnos.

Cumplir de manera eficaz y eficiente con las funciones pedagógicas inherentes a su cargo.

Promover la formación armoniosa e integral de los alumnos a su cargo, velando por una convivencia pacífica entre ellos y tomando las medidas correctivas en caso necesario.

Planificar las tareas en forma dosificada, de acuerdo al grado de estudios. Para tal efecto, cada profesor anotará en el libro de clases el tiempo aproximado que se necesite para cumplir la tarea.

Respetar los Reglamentos del Centro de Cómputo y las disposiciones de la Dirección.

Ser ejemplo permanente de los objetivos que pretende conseguir el Centro de Cómputo como Institución Pedagógica.

Mantener un diálogo continuo con los alumnos con el fin de obtener información relevante que pueda aportar al desarrollo de nuestro Centro. Mostrar disposición para actualizarse y capacitarse permanentemente tanto en los aspectos propios de su Área, como en los de cultura general y desarrollo de la humanidad. Invitar a colegas a observar sus clases.

Llegar puntualmente a clases y no darlas por terminadas antes de la hora señalada.

Coordinar oportunamente la realización de la labor docente con los demás profesores de su Áreas, tanto en la planificación de clases como en el aspecto de las tareas y el avance curricular.

Lograr de parte de sus alumnos una opinión acerca de su propio desempeño como profesor mediante la aplicación de encuestas, cuestionarios y otros métodos de recojo de información.

Atender a los alumnos, respondiendo sus inquietudes y orientarlos para mejorar su rendimiento.

Cumplir de manera puntual y activa las vigilancias y reemplazos que le son designados.

Respetar a los alumnos en todo momento y circunstancia.

Preparar convenientemente sus clases, así como el material necesario para su desarrollo.

Actuar con equidad y justicia en todo momento y, en especial, en la evaluación de los alumnos.

Dar el ejemplo de todo aquello que exige a sus alumnos.

Devolver las evaluaciones escritas en un lapso adecuado que no debe exceder de una semana.

Mantener discreción sobre los asuntos que le son confiados por sus alumnos, y otros profesores, de tal manera que su divulgación no cause perjuicios morales a los alumnos.

Mantener pulcritud en su presentación personal, en el lenguaje que utiliza y en su trato con las personas.

No postergar unilateralmente exámenes u otro tipo de evaluaciones, aunque cuenten con la aprobación de sus alumnos o se haga a pedido de ellos, debido a que tal situación causa problemas con las demás Áreas de acción educativa y congestiona el rol de exámenes.

No impartir clases privadas o particulares, pagadas, a sus alumnos del Centro de Cómputo,

Las excepciones a este último punto serán tomadas por la Dirección del Centro de Cómputo, con criterios estrictamente pedagógicos y que favorezcan al alumno.

Art. 20 Son funciones y obligaciones del Tutor:

Ser el orientador, consejero y confidente permanente de los alumnos a su cargo, velando por la correcta disciplina personal y de grupo.

Orientar y asesorar a sus alumnos tanto en el aspecto académico como, de manera preferencial, en el aspecto de su desarrollo personal.

Velar por el aseo, el orden y la conservación del mobiliario y enseres del aula a su cargo.

Informarse periódicamente de los profesores que dictan clase en su aula, sobre el rendimiento de sus alumnos, para tomar las medidas necesarias de acuerdo con el Coordinador de nivel.

Mantener permanente contacto con los alumnos a fin de proporcionarles las informaciones relacionadas con el rendimiento, la conducta y demás aspectos educativos de los alumnos a su cargo.

Propiciar el establecimiento de condiciones ambientales del aula de tal forma que se promueva un clima adecuado de trabajo.

Utilizar las horas designadas en el horario escolar para el trabajo tutorial, exclusivamente en este aspecto.

Corregir las actitudes equivocadas de sus alumnos y no caer en la permisividad.

Distribuir oportunamente las comunicaciones emitidas por el Centro de Cómputo y recabar los datos requeridos en ellas.

Comunicar oportunamente a los alumnos y al Centro de Cómputo todo lo referente a las actividades que organice.

Orientar a sus alumnos hacia el mantenimiento de buenas relaciones interpersonales, dentro y fuera del salón de clases.

TITULO IV

DE LOS EDUCANDOS DEL CENTRO DE CÓMPUTO, SUS DEBERES, DERECHOS Y NORMAS DE DISCIPLINA

Art. 21 Derechos y Deberes de los alumnos

A. Principios básicos

1. Todos los miembros del Centro de Cómputo deberán velar por que los alumnos puedan ser educados en un espíritu de comprensión, tolerancia, amistad, paz y fraternidad, respetando la libertad y la autonomía individual de cada uno.
2. El Centro de Cómputo deberá promover el respeto hacia las características propias de cada cultura, manteniendo una actitud de encuentro y cooperación, aceptando las diferencias de cada uno, en un ambiente de solidaridad y trabajo en equipo.

3. Cada miembro del Centro de Cómputo deberá estimular en los demás la identificación con el Centro de Cómputo.

B. Derechos de los alumnos

El alumno tiene derecho a:

1. Ser educado e instruido de manera integral y en concordancia con los principios antes mencionados y ser informado de los derechos que le asisten.
2. Recibir de los profesores y empleados del Centro de Cómputo un trato correcto y sin discriminación.
3. Ser escuchado por los profesores en todo momento al expresar libremente sus ideas, planes y necesidades, siempre que éstos no interfieran con los derechos de otras personas, ni provoquen problemas en la relación escolar.
4. Ser atendido debidamente por los profesores de Área para aclarar sus dudas acerca del desarrollo de la Programación Curricular, siempre y cuando no se deban a falta de atención durante las clases o a un permanente descuido personal.
5. Ser evaluado objetivamente e informado de las disposiciones respectivas con la debida anticipación.
6. No rendir más exámenes que los programados en el rol respectivo, teniendo en cuenta lo siguiente:
 - Al finalizar cada módulo se establecerá un día de exámenes.
 - Durante las jornadas de exámenes, los profesores no dejarán tareas para la casa a los alumnos.
 - El Centro de Cómputo no concederá permiso a los alumnos, por ningún motivo, durante las jornadas de exámenes. –No se podrá postergar o cambiar de fecha ningún examen, sin consentimiento de la Dirección.
7. Recibir calificados sus trabajos y pruebas dentro de los siguientes ocho días posteriores a su rendición, lo cual incluye el espejo de notas.
8. Conversar con el profesor respectivo, ante un trato injusto; seguidamente con el Tutor y luego con el Coordinador respectivo, así como también con el Profesor de Confianza y, en última instancia, con los Directores.
9. Ser escuchado antes de la aplicación de una medida disciplinaria.

10. Participar en todas las actividades del Centro de Cómputo que sean de su competencia, para lo cual deberá ser informado con la debida anticipación.

C. Deberes de los alumnos

El alumno está obligado a:

1. Respetar las normas básicas de convivencia en el Centro de Cómputo.
2. Dar a los compañeros, profesores y empleados del Centro de Cómputo un trato correcto y sin discriminación.
3. Respetar las normas establecidas para asegurar el proceso educativo y el aprendizaje.
4. Mostrar el debido respeto y compostura en actos cívicos y en las demás actividades del Centro de Cómputo.
5. Mantener una presentación personal adecuada, tanto en el aspecto corporal como en el del vestido. En este aspecto se deberá tener en cuenta lo siguiente:
 - El uso de la vestimenta básica: camiseta y pantalón con zapatos deportivos o casuales para los varones, vestido y blusa para las mujeres.
 - Está prohibido en el Centro de Cómputo el uso de piercings y aretes con excepción de los que usan las damas en las orejas y que son aceptados socialmente.
 - Todos los estudiantes deberán usar prendas de vestir adecuadas, que no permitan exponer partes del cuerpo como la cintura, por ejemplo.
 - En general, la apariencia de los alumnos en cuanto a su aspecto general y vestimenta deberá ser normal y correcta, evitando cortes o tintes de pelo llamativos y ropa deformada o muy llamativa.
 - El Centro de Cómputo, por intermedio de su Personal Jerárquico y en especial de sus tutores aconsejará personalmente a los alumnos y corregirá los excesos previstos.
 - Sandalias prohibidas para los varones, así como asistir a clases en pantaloneta o con camiseta sin mangas.
 - La desobediencia de las reglas establecidas y de las indicaciones del Tutor, así como de los profesores, será considerada como una falta de conducta y anotada en el libro de clase para su posterior análisis en la sesión de notas correspondiente.

7. Cuidar todas las instalaciones del Centro de Cómputo. Quien cause daños está obligado a la reparación o reposición y al castigo correspondiente, según decisión del Comité de Coordinación Interna y/o de la Dirección.
8. Asistir regular y puntualmente a clases y no abandonar el local sin el permiso escrito correspondiente. Las tardanzas o inasistencias deben ser justificadas oportunamente. Las faltas tienen el siguiente tratamiento:
 - a) En caso de enfermedad, se informará al coordinador a más tardar después de dos días. Para inasistencias mayores a dos días será necesario presentar el certificado médico correspondiente.
 - b) En casos excepcionales y justificados de inasistencia, se presentará, por parte de los padres y en forma anticipada, una solicitud a la Dirección, debidamente fundamentada.
9. Abandonar el local del Centro de Cómputo durante las clases sólo en caso de enfermedad evidente o por causa justificada, previo permiso escrito del Tutor, Coordinador, encargada del departamento de Enfermería, Director, Director y, en casos especiales, de la Secretaria.
10. No asistir al Centro de Cómputo, en caso de enfermedad, únicamente para rendir exámenes. En este caso, pone en peligro su propia salud y la de sus compañeros, por lo que no será admitido.
11. Justificar la ausencia a un examen de cualquier Área Curricular, necesariamente con el certificado médico correspondiente.

El tratamiento que se dará a las tardanzas aparece en el capítulo referente a las medidas disciplinarias.

Además, es obligación de los alumnos:

12. Realizar las tareas en la casa.
13. Rendir los exámenes con honestidad y honradez.
14. Mantener una agenda personal al día, con las indicaciones de los profesores, las tareas a realizar y la firma semanal de los alumnos.

D. Prohibiciones a los alumnos

El alumno está prohibido de:

1. Salir del Centro de Cómputo sin las autorizaciones expresadas en el punto 8 d) del presente Reglamento.
2. Ingresar a los salones de clase sin autorización o a otras dependencias sin acompañamiento de un profesor.
3. Fumar o tomar bebidas alcohólicas u otras sustancias prohibidas o mostrar otros aspectos negativos en el local del Centro de Cómputo, en el ómnibus escolar o en actuaciones públicas donde lo representa.
4. Traer al Centro de Cómputo celulares y otros aparatos electrónicos, portar objetos peligrosos y de valor o importantes sumas de dinero.
5. Realizar actividades lucrativas en el Centro de Cómputo, sin autorización expresa de la Dirección.
6. Realizar cualquier tipo de proselitismo político en el Centro de Cómputo.
7. Practicar juegos de azar o aquellos que comprometan su salud o estén reñidos con la moral.
8. Ausentarse del Centro de Cómputo o de su clase en ninguna hora dentro del horario escolar.
9. Quedarse en el local del Centro de Cómputo después de sus clases establecidas.

F. Medidas disciplinarias

Las medidas disciplinarias que se consignan alcanzan a todos los alumnos del Centro de Cómputo.

El primer recurso que utilice el profesor frente a un caso de indisciplina, será tratar de influir en el cambio de la actitud negativa del alumno por medio del diálogo persuasivo, de consejos y recomendaciones.

Se tratará de evitar, en lo posible, la aplicación de sanciones, salvo que el caso, y sobre todo la reiteración de las faltas, así lo ameriten.

Tratamiento de las tardanzas

- a. Cuando un alumno acumule tres tardanzas, se procederá a llamarle la atención, y que justifique adecuadamente el motivo de su tardanza.
- b. A la cuarta tardanza, el alumno será suspendido por un día de clases.
- c. A la quinta tardanza, el alumno será anotado en el libro de clases como una falta de conducta.

Normas complementarias

1. Los asuntos no especificados, con relación a los deberes, derechos y normas de disciplina de los alumnos, serán tratados en el Comité de Coordinación Interna o en las reuniones de coordinación.
2. De ser necesario, y de acuerdo a la gravedad o complejidad de la situación, una asamblea de profesores conformada por el profesor del alumno que muestra problemas, así como del tutor, coordinadores respectivos.
3. En casos graves de indisciplina, la Dirección del Centro de Cómputo podrá suspender a los alumnos de su asistencia normal a clases
4. Estas normas pueden ser flexibles en casos especiales, por tratarse de asuntos que se refieren a estudiantes.
5. Todos los casos de indisciplina tratados por las diferentes instancias del Centro de Cómputo, deberán ser puestos en conocimiento de todos los profesores.
6. Junto a las medidas pedagógicas o de sanción, si fuera el caso, el alumno que muestre problemas de comportamiento deberá firmar, una carta de compromiso con el Centro de Cómputo en la que se comprometan a cambiar de actitud.

TÍTULO V

DEL PERSONAL

Art. 22. El Personal del Centro de Cómputo se rige por lo dispuesto en las leyes que regulan los aspectos educativos y de relaciones laborales que corresponden a la actividad de la Facultad de Medicina, además del Reglamento Interno de Trabajo y del presente Reglamento.

TÍTULO VI

DE LAS NORMAS DE INGRESO, MATRÍCULA, EVALUACIÓN, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA

Art. 23 El Centro de Cómputo se reserva el derecho de recibir, o no, nuevos alumnos, según las vacantes que tenga, así como los antecedentes académicos y de conducta de los postulantes

El ingreso, la matrícula y la permanencia de los alumnos en el Centro de Cómputo se rigen por las siguientes normas:

Para la admisión de un alumno nuevo en el Centro de Cómputo debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- La existencia de vacante en el módulo al que postula.
- Verificación de cancelación del curso de computación, en el talonario de pagos que es otorgado por la Facultad de Medicina, al momento de su matriculación.

DE LA DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS

Art. 24 Los estudios en el Centro de Cómputo son de la siguiente forma:

Art. 25. Para los módulos I, II, y III, la duración de los cursos será de 6 semanas, en los siguientes días y horarios:

- Lunes, miércoles y viernes.
- Martes, jueves y sábados.
- Desde las 8 am hasta las 8 pm, divididos en dos horas por modulo.
- En casos especiales, y con la autorización de la Dirección, se procederá a abrir cursos intensivos (duración 4 semanas, 8 horas de clase diarias), o al rendimiento de un examen de suficiencia, solo para pasar de modulo I a II.

DE LAS FORMAS DE EVALUACIÓN

Para todos los módulos, habrán tres exámenes parciales, y una evaluación final, todo lo cual se promediara y el estudiante deberá sacar como un mínimo de 7 (siete) sobre 10 para que se le por aprobado y promovido a un curso superior.

ANEXO

REGLAS PARA UNA CONVIVENCIA PACÍFICA

a. Dentro del local.

1. Está prohibido a los alumnos realizar juegos violentos que incluyan empujones, golpes, jalones de ropa, lanzamiento de objetos, insultos y toda otra acción que pueda ser considerada como una agresión. Quienes incurran en estos actos serán sancionados severamente. Se considerará como agravante el hecho de que los agresores sean más de uno o hayan concertado su agresión en contra de otra persona o grupo de personas.

2. Está prohibido traer al Centro de Cómputo cualquier objeto que pudiera causar daño físico voluntaria o accidentalmente, como es el caso de navajas, cuchillos, instrumentos con punta (con excepción de los útiles escolares normales), utensilios de cocina, armas reales o elaboradas como juguetes, fósforos, encendedores, coheteillos, y todo otro objeto que pueda causar daño o representar una amenaza. El control en este aspecto será muy estricto e incluirá eventualmente el registro de las pertenencias de los alumnos. No será ninguna disculpa el hecho de no tener intencionalidad de causar daño o de tratarse de instrumentos para camping u otra actividad. Quienes sean sorprendidos trayendo alguno de estos objetos al Centro de Cómputo serán severamente sancionados.
3. Está prohibido a los alumnos realizar acciones de segregación a sus compañeros, sea cual fuere el motivo, y aunque éste pueda ser considerado "justo". Si un grupo de alumnos es sorprendido segregando a un compañero o poniéndose de acuerdo para molestarlo o para no tenerlo en cuenta, se les considerará autores de una falta grave y sufrirán las consecuencias.
4. Está prohibido a los alumnos tomar, ni por un instante, algún objeto que no les pertenezca. Al margen del valor del objeto, todo objeto que haya sido dejado en un aula, en el ómnibus, en el baño, o en cualquier otro sitio del local escolar, deberá ser dejado en ese lugar hasta que su propietario lo recoja. Solamente cuando un objeto sea encontrado aparentemente perdido, quien lo encuentre deberá dar aviso inmediato a los profesores de vigilancia o a cualquier miembro del personal o llevarlo inmediatamente a la Biblioteca para su registro y posterior entrega a su propietario. Todo hecho que contravenga esta disposición será considerado como un robo y severamente sancionado.

MEDIDAS CORRECTIVAS DE CARÁCTER FORMATIVO

Aparte de las sanciones establecidas en el capítulo correspondiente para el comportamiento de los alumnos, se aplicarán, dentro del marco de la convivencia pacífica, las siguientes medidas:

Cuando se compruebe una falta a las reglas puestas en práctica, el Centro de Cómputo procederá a hacer una investigación sumaria y, luego de comprobado el hecho, tomará las siguientes medidas:

1) Medidas de carácter formativo y pedagógico

Ya que se trata de ayudar al alumno que comete una falta, de tal forma que reconozca su falta, reconsidere su proceder y cambie de actitud, el alumno recibirá por parte del Centro de Cómputo medidas correctivas que incluyan trabajos de bien social, orientación psicológica, apoyo tutorial y todo aquello que procure un cambio real de

conducta y permita al alumno obtener una segunda oportunidad de permanecer en nuestro Centro de Cómputo respetando a sus compañeros y cumpliendo las normas que se han establecido.

2) Sanciones

Teniendo en cuenta que cada persona debe acostumbrarse a asumir su responsabilidad y a tener en cuenta que los errores o las faltas deliberadas a las reglas establecidas por la sociedad (en este caso, el Centro de Cómputo), tienen consecuencias que no se pueden eludir, nuestra Institución procederá a aplicar las sanciones que el Reglamento prevé. Estas sanciones no excluyen, aunque la medida es de por sí indeseable, la eventual separación definitiva de un alumno que haya cometido una falta a las reglas que se detallan en el presente documento.