



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
SEDE EN IBARRA**

### **MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**

**“Gestión del liderazgo y valores en la administración del Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” del barrio Mariana de Jesús de la parroquia de Calderón cantón Quito en su sección bachillerato durante el año lectivo 2011-2012”**

**Tesis de grado**

**AUTORA:**

*Maldonado Dávila, Martha Inés*

**DIRECTOR**

**Miranda Realpe, Franklin Javier, Mgs.**

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2012**

## **CERTIFICACIÓN**

Loja, 21 de abril 2012

Mgs. Franklin Miranda

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

### **CERTIFICACIÓN:**

Que el presente trabajo de investigación realizado por la estudiante: Martha Inés Maldonado Dávila, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, ajustándose a las normas establecidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, por lo que se autoriza su presentación para los fines académicos – legales pertinentes.

Loja, junio de 2012

.....

Mgs. Franklin Javier Miranda Realpe

**DIRECTORA DE TESIS**

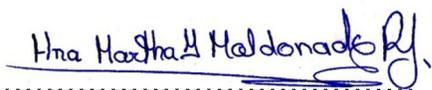
# ACTA DE CESIÓN DE DERECHO DE TESIS DE GRADO

## CESIÓN DE DERECHO

Yo, Martha Inés Maldonado Dávila, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Formar parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigación, trabajo 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, 25 de julio de 2012

A handwritten signature in blue ink, reading "Hna Martha Inés Maldonado Dávila", is written over a horizontal dotted line.

Martha Inés Maldonado Dávila

1715038665

## **AUTORÍA**

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

Martha Inés Maldonado Dávila

## **DEDICATORIA**

Con alegría y esperanza en el Señor  
dedico este trabajo a la Pastoral  
Educativa de mi Congregación,  
y al Colegio Nacional Mixto  
“Nicolás Jiménez” con la  
expectativa de que sea un  
instrumento valioso de ayuda.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento sincero a Dios por el don maravilloso de la vida y de la vocación, a Jesús principal inspirador de este Proyecto, a las hermanas de la Congregación a mis familiares por su apoyo incondicional y a mis queridos profesores por su ayuda sabia y generosa en la realización de este trabajo.

## INDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
PORTADA	I
CERTIFICACION DEL DIRECTOR	II
AUTORÍA	III
ACTA DE CESION	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
INDICE DE CONTENIDOS	VII
INDICE DE CUADROS Y APÉNDICES	
RESUMEN	VIII
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>2.1 La Gestión Educativa</b>	<b>4</b>
2.1.1 Concepto	4
2.1.2 Importancia	4
2.1.3 Tipos	7
<b>2.2 Liderazgo Educativo</b>	<b>8</b>
2.2.1 Concepto	9
2.2.2 Tipos de liderazgo	12
2.2.3 Características	
<b>2.3 Diferencias entre directivos y líderes</b>	<b>16</b>
<b>2.4 Los valores y la educación</b>	<b>18</b>
<b>2.5 Educación en valores</b>	<b>26</b>
<b>2.6 Calidad en la educación</b>	<b>33</b>
<b>2.7 Manual de Organización</b>	<b>33</b>
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>36</b>
3.1 Participantes	36
3.2 Materiales e Instrumentos	41

3.3 Métodos y procedimientos	43
<b>4. RESULTADOS</b>	45
<b>4.1 DIAGNÓSTICO</b>	45
<b>4.1.1 Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores</b>	45
4.1.1.1 El manual de organización	45
4.1.1.2 El Código de Ética	45
4.1.1.3 El plan operativo anual (POA)	45
4.1.1.4 El proyecto educativo institucional (PEI)	50
4.1.1.5 Reglamento interno y otras regulaciones.	51
<b>4.1.2 La estructura organizativa de la Unidad Educativa.</b>	54
4.1.2.1 Misión y visión	57
4.1.2.2 El Organigrama	57
4.1.2.3 Funciones por áreas y departamentos	59
4.1.2.4 El clima escolar y convivencia con valores	61
4.1.2.5 Dimensión pedagógica curricular y valores	62
4.1.2.6 Dimensión organizativa operacional y valores	65
4.1.2.7 Dimensión administrativa, financiera y valores	66
4.1.2.8 Dimensión comunitaria y valores	67
<b>4.1.3 Análisis FODA</b>	67
4.1.3.1 Fortalezas y debilidades	68
4.1.3.2 Oportunidades y amenazas	69
<b>4.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA Y ENTREVISTA</b>	70
4.2.1 De los directivos	70
4.2.2 De los profesores	79
4.2.3 De los estudiantes	88
4.2.4 De los Padres de Familia	88
4.2.5 Matriz de problemáticas	98
<b>5. DISCUSIÓN</b>	101
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES</b>	107

<b>7. PROPUESTA DE MEJORA</b>	109
<b>8. BIBLIOGRAFÍA</b>	124
<b>9. APÉNDICES</b>	126

<b>INDICE DE TABLAS</b>	
Tabla 1 Rango de edades, género, años de trabajo y títulos de directivos	37
Tabla 2 Jefes de Área	37
Tabla 3 Profesores clasificados por sexo	38
Tabla 4 Personal docente clasificados por edad	38
Tabla 5 Personal docente clasificados por años de experiencia	38
Tabla 6 Personal docente clasificados por títulos académicos	39
Tabla 7 Estudiantes	39
Tabla 8 Padres de familia	40
Tabla 9 Análisis FODA	69
Tabla 10 <b>Encuesta a directivos</b>	70
Tabla 11 Pregunta 2	70
Tabla 12 Pregunta 3	71
Tabla 13 Pregunta 4	71
Tabla 14 Pregunta 5	72
Tabla 16 Pregunta 6	72
Tabla 17 Pregunta 7	73
Tabla 18 Pregunta 8	74
Tabla 19 Pregunta 9	75
Tabla 20 Pregunta 10	75
Tabla 21 Pregunta 11	76
Tabla 22 Pregunta 12	77
Tabla 23 Pregunta 13	78
Tabla 24 Pregunta 14	78
Tabla 25 <b>Encuesta a Docentes</b>	79

Tabla 26 Pregunta 2	80
Tabla 27 Pregunta 3	80
Tabla 28 Pregunta 4	81
Tabla 29 Pregunta 5	82
Tabla 30 Pregunta 6	82
Tabla 31 Pregunta 7	83
Tabla 32 Pregunta 8	83
Tabla 33 Pregunta 9	84
Tabla 34 Pregunta 10	85
Tabla 35 Pregunta 11	85
Tabla 36 Pregunta 12	86
Tabla 37 Pregunta 13	86
Tabla 38 Pregunta 14	87
Tabla 39 Pregunta 15	87
Tabla 40 Pregunta 16	88
Tabla 41 <b>Encuesta a Estudiantes</b>	89
Tabla 42 Pregunta 2	89
Tabla 43 Pregunta 3	90
Tabla 44 Pregunta 4	90
Tabla 45 Pregunta 5	91
Tabla 46 Pregunta 6	92
Tabla 47 Pregunta 7	92
Tabla 48 Pregunta 8	93
Tabla 49 Pregunta 9	93
Tabla 50 Pregunta 10	94
Tabla 51 Pregunta 11	95
Tabla 52 Pregunta 12	95
Tabla 53 Pregunta 13	96
Tabla 54 Pregunta 14	96
Tabla 55 Resultado de encuesta a directivos	97

Tabla 56 Matriz de problemáticas	98
Tabla 57 Matriz de fases	117
Tabla 58 Presupuesto	122
Tabla 59 Cronograma	123
Foto 1 Fachada del Colegio	180
Foto 2 Estudiantes del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez	180
Foto 3 Estudiantes del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez	180
Foto 4 Padres de Familia del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez	180

## RESUMEN

La crisis actual de la educación ha ocasionado serios problemas educativos que afectan directamente al desarrollo integral del ser humano. La falta de valores, es una preocupación constante para la comunidad, que busca desesperadamente Instituciones educativas que ofrezcan el desafío de educar con calidad en forma objetiva, científica y humanista

Este trabajo se la ha realizado con la aplicación de un proceso metodológico de investigación descriptiva, que ha permitido obtener información clara y veraz.

Ante la problemática encontrada se propone un: “Programa de perfeccionamiento continuo en el desarrollo de la gestión, liderazgo y valores para el mejoramiento de la calidad educativa en el colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez”

Esta propuesta está compuesto por tres fases:

Fase 1 Reflexión. Fase 2 Planificación. Fase 3 Implementación, con las siguientes etapas: Participación, Formación, Socialización, Seguimiento, Acompañamiento y Evaluación.

De esta manera se pretende responder al reto de construir formas alternativas de mejora de la calidad de la educación en lo que corresponde a la calidad de gestión, liderazgo y valores y así contribuir con el sueño de transformar la sociedad donde se desenvuelve.



# 1. INTRODUCCIÓN

“Si tus proyectos son para cinco años siembra trigo, si son para diez años siembra un árbol, pero si son para cien años educa al pueblo” (Padre Joaquín López).

La educación es el motor del desarrollo de un país pues forma y prepara a sus hombres y mujeres para construir y consolidar la democracia, la paz y una vida de solidaridad social, buscando siempre la realización del progreso individual de cada ser humano y tomando en cuenta que los jóvenes más que el futuro son el presente de la patria.

El presente trabajo de investigación se desarrollo en el Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” que ha venido en los últimos años liderando con honestidad el proceso de desarrollo humano y atendiendo a las necesidades educativas de la comunidad del sector de Calderón, brindando apoyo incondicional para el desarrollo del proyecto, pues tiene como visión fundamental ser una institución abierta al cambio, solidificada en la formación integral del individuo, desarrollando y perfeccionando sus conocimientos, habilidades y valores que les ayuden a incorporarse a la colectividad con las capacidades necesarias para una actuación positiva, beneficiosa para sí mismo y para mejorar la sociedad.

Debido a la pérdida de valores por la alta influencia socio cultural, tecnológica y las grandes carencias económicas que ha venido sufriendo el país, se ha producido institucionalmente problemas de carácter administrativo y de gestión de liderazgo organizacional; como por ejemplo dificultades comunicacionales entre los docentes, repercutiendo en el desenvolvimiento organizacional para con los Padres de Familia, incumplimientos de las obligaciones profesionales del personal administrativo, docente y de servicio de la institución, lo que ha dado paso a una propuesta que mejora.

A nivel nacional la educación ha dado un giro, a partir de los cambios económicos, cambios sociales, tecnológicos, de profunda preocupación para el

Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” que ha dado acogida a jóvenes y señoritas estudiantes de hogares no estructurados como producto de la migración. Esto ha generado un sistema educativo heterogéneo, que liderado por docentes cuya formación profesional en muchos casos no se ha ido actualizando, ha producido problemas de Gestión Administrativa, cuya repercusión es el deterioro de la calidad educativa.

Este trabajo investigativo a permitido cumplir con el objetivo general que es analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en el centro educativo.

Este objetivo permite el desarrollo de un proceso de gestión educativa en el colegio mencionado, de vital importancia, por cuanto dinamiza los procesos educativos, gestiona los sistemas comunicacionales y mejora las perspectivas de crecimiento, aportando a la comunidad donde se desenvuelve.

La factibilidad que se ha encontrado en la realización de este trabajo es la apertura de las autoridades, tanto para la realización de encuestas como para el análisis de los documentos institucionales y el deseo de cambio a fin garantizar la excelencia académica.

La investigación realizada en el colegio señala una serie de problemas de los cuales se ha priorizado los más graves de acuerdo al porcentaje, destacando sus causas, efectos y la propuesta de mejora como se presenta a continuación.

“Programa de perfeccionamiento continuo en el desarrollo de la gestión, liderazgo y valores para el mejoramiento de la calidad educativa en el colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” del barrio Mariana de Jesús de la parroquia de calderón cantón Quito”

Esta propuesta está compuesta por tres fases:

Fase 1 Reflexión; Fase 2 Planificación; Fase 3 Implementación; con las siguientes etapas: Participación, Formación, Socialización, Seguimiento, Acompañamiento y Evaluación.

Esta propuesta pretende ser una alternativa que responda al desafío que tiene hoy la educación pues somos conscientes de la necesidad de trabajar por la calidad de la educación, por eso propongo una mirada a este trabajo que tiene una propuesta en el perfeccionamiento continuo de la gestión, el liderazgo y los valores para el mejoramiento de la calidad educativa en el Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 La Gestión Educativa

Partiendo del concepto de **Gestión** se puede determinar que *“gestionar es un proceso mediante el cual se dinamizan las acciones organizacionales de manera eficiente, este proceso al ser aplicado al sistema educativo permite que la educación se convierta en un proceso dinámico, coherente y lógico que procura alcanzar los objetivos educativos aplicados institucionalmente”*.(NIETO, 2008)

*“La gestión administrativa tiene dos frentes de actuación: por una parte debe orientarse a analizar el por qué y para qué de la actuación de los miembros involucrados, y por otra parte implementar un conjunto de procedimientos de toma de decisiones y ejecución de acciones, que permiten llevar a cabo con eficiencia y calidad las prácticas pedagógicas y administrativas”*.(CHIAVENATO, 2007)

A la gestión se la concibe como un conjunto de acciones de movilización de recursos orientados a la ejecución de objetivos.

La gestión es un proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan una planificación a seguir según los objetivos de la institución, las necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones, demandas o necesidades de cambio, y los resultados que se lograrán.

Es así que si la **Gestión** es aplicable a la Educación, es importante considerar que la globalización y la inserción de nuestro país en la sociedad de la información y del conocimiento que influye para que estos criterios de carácter gerencial y administrativo sean manejados con criterios más abiertos, los cuales se han venido aplicando a nivel nacional desde la década de los 90.

Es importante enunciar el concepto de Gestión Educativa y establecer algunas diferencias que suelen hacerse entre gestión y administración. Aunque para la teoría de la administración, desde la década de los años sesenta, el concepto de gestión ha estado asociado con el término de gerencia y en especial, sobre el cómo gerenciar organizaciones educativas, empresas productivas y de servicios, no ha sido así, para las instituciones del sector educativo.

*“La gestión educativa se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente en el cual se definen objetivos, acciones y prioridades que comprometen a todos los actores institucionales de acuerdo al tipo de educación que se ofrece, desde el ámbito de las políticas y estrategias generales de la entidad.”(PULFER, 1997)*

Por tanto, es necesario considerar la conceptualización con relación a **Gestión Educativa**, que se la considera *"el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógica su ejecución y evaluación"*(GARCIA LEIVA, 2000)

La **Gestión Educativa**, debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo.(GARCIA LEIVA, 2000)

Pero el gerenciar o gestionar es realizar con mucha cautela o prudencia para modernizar, reformar o transformar a la Administración de las instituciones educativas, teniendo siempre presente al hombre y a la mujer.

Aquí se incluye a la Institución/organización educativa en lo macro y en lo micro, proponiendo que ese gerenciamiento o gestión sea realizado desde un enfoque humanístico y ético con soporte en principios y en pos del Desarrollo Humano.

La gestión educativa como disciplina es relativamente joven; su evolución data de la década de los setenta en el Reino Unido y de los ochenta en América Latina. Desde entonces han surgido y se han desarrollado diversos modelos que representan formas de concebir la acción humana, los procesos sociales y el papel de los sujetos en el interior de éstos.(ESCUADERO, 1994)

La gestión educativa implica un sistema de saberes o competencias para la acción, un sistema de prácticas que no pueden ser solo intelectualmente aprendidas, sino que requieren de un perfeccionamiento y evaluación constante. Se requiere trabajadores de la educación comprometidos con la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos educativos institucionales que propendan el desarrollo integral de las personas tanto de los educandos como de los educadores y a una efectiva vinculación con la comunidad de su área de influencia. (TEDESCO, 1995)

En la medida que se logre implementar el esfuerzo cooperativo en las instituciones educativas, se mejorará los niveles de gobernabilidad, se reducirán los conflictos personales y las tensiones propias de la tarea de gestionar y educar pero fundamentalmente se elevarán los niveles de satisfacción y de pertenencia de los diferentes estamentos educativos.

Los componentes esenciales de la gestión educativa son:

Primero Planificación de las acciones que se lo realiza según los objetivos del proyecto educativo institucional. Como segundo componente tenemos decisión de planificación según los recursos disponibles y la capacidad de programación. El tercer componente es la formulación de estrategias, según las características de los recursos y las condiciones favorables y desfavorables internas y externas. Como cuarto punto tenemos la visualización de resultados esperados, según los objetivos que guían la planificación, definiendo cuales serían los posibles resultados a esperar y su impacto. Y el último componente es la evaluación de la gestión, según lo planificado que determina las mejores condiciones de realización

del proceso según las competencias y características de los resultados, fijando niveles de calidad o condiciones óptimas de realización.(PÉREZ Esclarin, 2002)

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

### 2.1.3 Tipos de Gestión Educativa

La Gestión Educativa se compone de tres tipos:

- a) La gestión directiva o administrativa.
- b) La gestión pedagógica y didáctica.
- c) La gestión socio - humanística o comunitaria, cuyo principio básico es la participación de manera colectiva, para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados.

-La **gestión directiva o administrativa**; es un proceso de toma de decisiones que tiene un impacto institucional y que implica planificación, asignación, programación, implementación, control, reorientación y evaluación de las acciones.(TORANZOS, 1997)

-La **gestión pedagógica y didáctica**; es la responsabilidad de las decisiones y tiene un impacto en la formación y educación, implica planificación de la enseñanza, programación e implementación, reorientación y evaluación de los aprendizajes.(TORANZOS, 1997)

-La **gestión socio - humanista o comunitaria**; la vida de las personas está conformada por la infinidad de interacciones con otras personas y con organizaciones, una organización o en este caso una institución es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas, la cooperación

entre estas personas es esencial para la existencia de una organización que existe solo cuando hay personas capaces de comunicarse, que están dispuestas a contribuir en una acción adjunta, a fin de alcanzar objetivos comunes.

Cuando las personas asumen como propia la gestión institucional, están en mayor disponibilidad de aportar mayores esfuerzos para su desarrollo porque están conscientes de que el prestigio institucional redundará en el prestigio y valoración personal.

El esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de una organización como es una institución educativa; si el talento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la institución tendrá un adecuado desarrollo, en caso contrario, se detendrá. En una institución educativa el esfuerzo cooperativo permite alcanzar logros que los directivos no los pueden alcanzar por si solos. El esfuerzo cooperativo se lo entiende como cooperación u operación conjunta.

## **2.2 Liderazgo Educativo:**

Escudero nos dice “No todos los administradores son líderes ni todos los líderes son administradores”(ESCUADERO, 1994)

El liderazgo educativo es un proceso personal y profesional de un directivo o equipo directivo para coordinar los esfuerzos de los miembros del colegio para resolver dificultades y el logro de los objetivos institucionales. Gestión y liderazgo son acciones diferentes pero complementarias.

## 2.2.1 Concepto

*Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.*(CHIAVENATO, 2007)

*“Este nuevo líder educativo, al reconocer que la comunidad le asigna demandas múltiples y a menudo divergentes en la cultura organizacional, actúa inspirado por la filosofía del "nosotros" y no en la del "yo". Cuando se identifica con la misión institucional en sus distintas manifestaciones, ofrece alternativas metodológicas viables para promover aprendizajes de actitudes y valores, y asume que con su ejemplo se hacen tangibles la visión y los valores institucionales”.*(GONZÁLEZ, 1997)

*El líder pedagógico no nace, se hace; el liderazgo pedagógico es algo susceptible de ser aprendido, una condición que puede ser alcanzada por aquellos docentes que sienten la necesidad de hacer bien las cosas y tienen la disposición de consagrarse al trabajo pedagógico creador, como prueba de fidelidad a una línea de acción, una profesión, una obra o una causa de marcada significación social: la educación.*(SISON, 2004)

El liderazgo educacional se apoya en toda la teoría el liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido.

En ese sentido se sostiene que el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional.

Sobre esta base, tarea, contexto y fuerzas, el liderazgo educacional tiene que ser un fenómeno de equipo, ejercido por equipos de líderes.

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

El liderazgo educacional es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos del centro. (ESCUADERO, 1994)

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

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la relación personal con las familias y los profesores para hablar de los alumnos, de la colaboración de las familias con el profesor, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo. También dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora.(OSORIO, 1993)

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

La esencia del liderazgo educativo está en aumentar la autoridad educativa sobre los estudiantes por encima de la obediencia ciega 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 la habilidad para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables, respetuosas, confiables, estimulantes, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje.

La tarea educativa siempre ha llevado la función de liderazgo. En este liderazgo existe un trasfondo ético que siempre ha rodeado a los actores del proceso enseñanza-aprendizaje, puesto que la enseñanza es una actividad humana en que las personas ejercen su influencia de poder en otras. Todo profesor debe ser un líder y en el ejercicio de la función docente debe actuar sin demora, cuando ha tomado conciencia de la necesidad de cambio en la realidad en que se desenvuelve.

El líder educativo es por excelencia un líder transformador es decir aquel que pone énfasis en los procesos; procura formar a las personas para cambiar la realidad; orienta una relación igualitaria entre él y sus alumnos donde todos aprenden de todos; crea las situaciones propicias para que se dé una educación permanente; desea hacer surgir una conciencia crítica; estimula la cooperación, la solidaridad y la creatividad; y emplea como recursos didácticos los medios de comunicación masiva para analizarlos críticamente junto con sus estudiantes.(POZO, 1996)

No se puede dejar de lado la tarea docente, como líder que transforma, esto consiste en crear a partir de lo que conocen los alumnos, a partir de sus conocimientos previos, estrategias que reconstruyan sus aprendizajes, y al cabo del tiempo, lo vuelvan a aprender En esta era postmoderna, el saber no es

absoluto, sino relativo. De ahí que se hable de ese proceso aprender-desaprender-aprender. El maestro no es el que tiene la verdad, sino el que sabe cómo construir en sus alumnos la forma de obtenerla.

Los líderes educativos saben que las razones del cambio deben ser acordadas y tiene que tener concordancia con los objetivos y normas de la institución educativa. Son visionarios, colaboradores, facilitadores, resuelven problemas y logran consensos. Esto es, justamente, lo que se espera de quien ejerce la función docente.(GÉMEZ Buendía, 1998)

Este líder educativo, del que tanto hablamos al tener en cuenta las potencialidades y limitaciones de sus alumnos, impulsa sus talentos, según sus manifestaciones personales, y fija objetivos alcanzables que pueden ampliarse progresivamente. De este modo, ejerce el liderazgo que transforma, entendido como proceso mediante el cual el maestro entrega lo mejor de sí mismo para conseguir lo mejor de los demás.

### **2.2.2 Tipos de liderazgo**

Existen varios tipos de liderazgo de los cuales veremos los siguientes:

- **Liderazgo institucional o pedagógico;** típicamente son aquellos que tienen roles de liderazgo formal, específicamente los directores de instituciones educativas, las fuentes de influencia son conocimiento experto, típicamente, el poder ligado a la posición, el propósito es realizar la efectividad de las prácticas de los profesores en el aula y el crecimiento del desarrollo estudiantil.(GONZÁLEZ, 1997)
- **Liderazgo moral;** es aquello que tiene roles formales de la administración, su fuente de influencia es el uso de un sistema de morales y valores para guiar la toma de decisiones en una organización, el propósito es aumentar la sensibilidad hacia la justicia de una decisión y aumentar la participación en las

decisiones, los resultados, acciones justificadas moralmente y por ende instituciones democráticas.(GONZÁLEZ, 1997)

- **Liderazgo Participativo**; quien ejerce la influencia es el grupo, incluso los miembros de la organización sin papeles administrativos, las fuente de influencias es la comunicación interpersonal, el propósito es aumentar la participación en decisiones y el resultado es el crecimiento de la capacidad de la organización a responder en una manera productiva a las necesidades internas y externas para cambio y una organización más democrática.(GONZÁLEZ, 1997)
- **Liderazgo Gerencial**: quien ejerce la influencia son aquellos que tienen roles formales de administración, las fuentes de influencia es el poder ligado a la posición, las políticas y procedimientos, el propósito es asegurar el cumplimiento eficaz de tareas específicas por los miembros de la organización y el resultado será lograr las metas formales de la organización.(LÓPEZ Rupérez, 1994)
- **Liderazgo de Contingencia**; típicamente aquellos que tienen roles de liderazgo formal, las fuentes de influencia es emparejar el comportamiento de líder con el contexto, procesos expertos para resolver los problemas, el propósito es satisfacer mejor las necesidades de los miembros de la organización, y el resultado será dar respuesta más efectivas para alcanzar los retos de la organización, lograr las metas formales de la organización y el crecimiento de la capacidad de la organización a responder en una manera productiva a las necesidades internas para el cambio.(LÓPEZ Rupérez, 1994)
- **Liderazgo Democrático**; decide las cosas consultando a su equipo, pero mantiene el control. Esto es visto por su grupo como una valoración por el individuo, pero a veces el líder democrático es percibido como una persona segura, cuando es bueno, cuando tiene tiempo para analizar las opciones ante una decisión.

- **Líder Autocrático:** domina a los miembros de su equipo por medio de la coerción, de la influencia y del poder. Esto genera una resistencia pasiva por parte del grupo. Este líder es bueno cuando hay que tomar decisiones urgentes, apremiantes, cuando hay situaciones límite y toma buenas decisiones.(FEYALEGRIA, 2001)
- **El liderazgo Transformacional;** Este liderazgo es considerado como el modelo del futuro. Serán los líderes de las organizaciones que aprenden, que cambian y que se adaptan, haciendo frente a los retos de las nuevas tecnologías y a las necesidades y expectativas de los destinatarios activos del servicio, mediante la mejora continua de sus procesos. Es el rol que desarrolla un tipo de líder capaz de ayudar a tomar conciencia a los demás de sus posibilidades y capacidades, a liderar sus propias actividades dentro de la organización, pensando en su crecimiento y desarrollo profesional. (FEYALEGRIA, 2001)

El "líder transformacional" es capaz de infundir valores a una organización que explicitan el por qué y el para qué de la actividad de la misma, es un visionario. El liderazgo transformacional sabe que los docentes son el instrumento clave de la educación de los alumnos. De ellos depende el éxito o fracaso en su proyecto de gestión. El modelo de dirección que se postula parte de dos principios. El liderazgo transformacional entiende el trabajo con los profesores desde el presupuesto de que, solamente desarrollando sus capacidades profesionales y personales puede alcanzar ciertos niveles de calidad educativa.

### **2.2.3 Características y habilidades del líder educativo**

Un líder tiene que ser **creíble**. El personal tiene que ver en él sus valores personales: honestidad, coherencia, compromiso, competencia. Difícilmente podrá servir de modelo o ejemplo si no inspira esa confianza.

Trabajar en equipo no es sólo un estar. El líder educativo tiene que actuar con “**inteligencia emocional**”, es decir que facilite la integración. El líder tiene que tener una actitud de permanente aprendizaje. Es fundamental ser humilde y admitir que no se conocen todas las respuestas y que, por tanto, se necesitan el capital de experiencias y conocimientos de todos los implicados en cualquier proyecto. El líder tiene que propiciar o crear un ambiente relajado que cree una atmósfera cálida y agradable. Los requisitos y cualidades de un líder son las siguientes:

- Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
- Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares.
- Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta en individual.
- Apremia, transmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- El líder resume y transmite la historia
- Tiene capacidad de diálogo es la mejor vía para el entendimiento de las personas
- Se siente éticamente responsable del grupo, por eso toma en cuenta la dignidad y las facultades de las personas.
- Genera credibilidad que es la fe y la confianza, no puede haber un grupo si no hay fe entre sus miembros.
- Tiene inteligencia emocional que permite el buen manejo de sentimientos, afectos y emociones propias y ajenas.
- Conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo, sabe lo que puede hacer y lo hace bien.

- No pierde de vista el objetivo, sabe a dónde hay que llegar y no lo desorienta la controversia o las acciones coyunturales que se presentan.
- Sabe proponerse metas alcanzables, no es temerario ni temeroso.
- Tiene lealtad es inconcebible un grupo con un líder desleal, pues sería la ruina de todos, la lealtad unida a la responsabilidad, hace fuerte al grupo en donde cada uno se siente seguro y sabe que no va a ser engañado.

## 2.2 Diferencias entre directivo y líder

Liderazgo y dirección son dos formas de acción diferente y complementaria. Ambas son necesarias para el éxito en un entorno educativo, cada vez más complejo y cambiante. Y ambos ejes deben ser desarrollados por las personas que desean "gobernar" las organizaciones y participar de manera decidida y activa en su futuro.

Una eficaz dirección aporta orden y coherencia a esta complejidad: establece objetivos y las fases para alcanzarlos, busca y asigna los recursos para llevarlos a cabo y asegura la realización del plan controlando y resolviendo problemas.

- El **líder** se relaciona con autoridades informales y los **directores** se refieren a la autoridad institucional, siempre visible.
- El **líder** pone énfasis en los recursos emocionales, el **directivo** pone énfasis en los recursos físicos y materiales.
- El **líder** distingue entre situaciones técnicas y situaciones adaptativas, el rol de **directivo** está pendiente de lo técnico.
- Al **líder** se le exige integridad, al **director** se le exige capacidades técnicas.
- El **líder** decide donde va el avión, el **director** conduce el avión.
- El rol del **líder** le exige experiencia y madurez personal y profesional, el **director** es una estructura de autoridad.
- El **líder** es fundamental al momento de cambiar un sistema que no funciona, el **director** hace que funcione el sistema.

Un **director** en una institución educativa es la autoridad, sabe cómo hacer las cosas y ordena para que se las haga, es el que asigna tareas, mueve a las personas como fichas y en algunos establecimientos el director causa miedo, el **líder** existe por voluntad, inspira confianza, enseña cómo hacer las cosas, no trata a las personas como cosas u objetos y siempre da el ejemplo.

Para **el director** la autoridad es un privilegio, para el líder es un servicio, el director existe por autoridad, **el líder** por la buena voluntad tiene una actitud de entrega, cuando el director no ha sabido comprender el rol de su trabajo, es el que sanciona, reprende, busca culpables para los errores, ordena y se pone a contemplar cómo trabajan los demás, el líder corrige pero comprende, castiga pero enseña y sabe esperar, por eso no busca fallas en los demás, trata de rehabilitar al caído.

A diferencia del director que solo manda, el líder da ejemplo de trabajo con los demás su deber es el propio y el de todos va siempre al frente, marcando el paso. El director sabe cómo se deben hacer todas las cosas, el líder enseña cómo se debe hacer, un buen líder conoce a cada uno de sus súbditos los trata como personas, sabe que la comunicación no es una forma ni una colección de individuos en serie, respeta la personalidad, se apoya en el hombre concreto, lo dinamiza y lo pone en órbita.

El líder sabe que hay mejores resultados cuando se trabaja en equipo, reparte responsabilidades, forma a otros líderes, consigue un compromiso real de todos los miembros formula un plan de trabajo con objetivos claros y concretos, supervisa las tareas de todos. Se dice que el director llega a tiempo pero que el líder llega adelantado, esta es la señal del verdadero líder, un pie adelante del grupo y una mirada más allá de la mirada de sus súbditos.

Un ejemplo real y claro de jefe y líder lo encontramos en la persona de Jesús el cumple con los requisitos de un buen director y líder, que enseña con la palabra y el ejemplo que en sus seguidores infunde una mística, un ideal profundo, una esperanza viva una alegría contagiosa.

**Líder:** Es una persona a la que un grupo sigue reconociéndolo como orientador o jefe, es la persona que va a la cabeza, persona que tiene cualidades y capacidades que favorecen la guía y el control de otros individuos.

Los líderes son agentes de cambio, son personas cuyos actos afectan más a otros de lo que éstos les afectan a ellos. (LÓPEZ Rupérez, 1994)

El **líder educativo** es el que considera que sus dirigidos tienen capacidades, a veces insospechadas, que les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas. Sabe que él es el que tiene las últimas decisiones, pero permite que se expresen libremente. Tiene muy claro los objetivos que hay que alcanzar y corrige el rumbo cuando es necesario.(ESCUADERO, 1994)

El **profesor líder** viene a ser un hábil conductor de sus estudiantes. No hace sentir su gobierno como algo pesado sino que invita a seguirlo, y su acción será más efectiva y humana que adoptando otro estilo. Los estudiantes se encontrarán motivados para trabajar y aprender, para descubrir y para inventar.(SISON, 2004)

El líder da rienda suelta y libertad a sus subordinados para que realicen las tareas como lo consideren mejor, casi no hay directrices para el trabajo, todo es relativo, es decir todo vale. Considera que el respeto es no meterse con nadie y respetar su trabajo.

### **2.3 Los valores y la educación**

Según Victoria Camps“... *los valores básicos son ciertamente, abstractos y formales pero no tanto que no podamos tomarlos como criterios y pautas de*

*conducta (..) La ética se fundamenta también en la historia y por ello se sabe algo de ella, los valores fundamentalmente deben serlo en cualquier parte y en cualquier cultura”(CAMPOS, 2004)*

Un valor es algo que los seres humanos tenemos internalizado, pues es constitutivo de nuestra esencia, Un valor es algo que tiene la fuerza para movilizarnos, para impulsarnos a actuar de determinada manera incluso sin razonar.

Hay distintos tipos de valores no todos son éticos, hay valores sociales, políticos, económicos, profesionales, estéticos. Y aquellos que llamamos éticos son aquellos valores sencillamente humanos, aquellos que, al menos así los suponemos, todas las personas debemos tenerlos por la sencilla razón de ser humanos.

“El valor es tanto un bien que responde a necesidades humanas como un criterio que permite evaluar la bondad de las acciones”(BOLIVAR Botia, 1998)

Cuando se habla de valor, generalmente se refiere 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 (personal o cosa) puede poseer varios tipos de valores, por ejemplo, un coche puede ser útil además de bello.(PULFER, Calidad de la Educación: desarrollo e integración ante el reto de la globalización, Documento base IX conferencia Iberoamericana de Educación. La Habana Cuba, 1999)

El valor es pues captado como un bien 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.

Una de las manifestaciones preocupantes en el comportamiento de la juventud y otros segmentos de la población, 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 solo 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.

Definitivamente la sociedad en los últimos tiempos ha experimentado cambios vertiginosos, la globalización, la revolución tecnológica, internet, cable, celular etc. La libre competencia, hace que la calidad de vida sea cómoda y se pueda elegir lo que conviene de acuerdo a los intereses.

Pero cabría reflexionar, será de manera uniforme para todas las personas, ¿ Es aceptada la política democrática- neoliberal en el 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 res responsable? Es tarea de la escuela o de la sociedad. Parece que ambas convergen y se nutren reciprocamente 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 cas, 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 los niños y jóvenes parte de su aprendizaje se da a través de la imitación, durante los últimos diez años se ha observado 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 el país no tiene la brújula, que lo oriente a buscar los 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, capas 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 se va a insertar los valores como un curso más, dentro del currículo porque estos se practican, como se manifestó 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.

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. Recuerde 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, desagradan 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 del sujeto decide alcanzar dichos valores y esto solo 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 es necesario 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.

- **Valores infrahumanos.**- Son aquellos que si perfeccionan al hombre, pero en aspectos más inferiores, en aspectos que comparte con otros seres, con los animales. Aquí se encuentran valores como el placer, la fuerza, la agilidad, la salud.
- **Valores humanos infra morales.**- son aquellos valores que son exclusivos del hombre, ya no los alcanzan los animales, únicamente el hombre. Aquí se encuentran valores como los económicos, la riqueza, el éxito. La inteligencia y el conocimiento, el arte, el buen gusto, y socialmente hablando, la prosperidad, el prestigio, la autoridad.
- **Valores Instrumentales.**- son comportamientos alternativos mediante los cuales se logran los fines deseados.
- **Valores Terminales.**- son estados finales o metas en la vida que al individuo le gustaría conseguir a lo largo de su vida.
- **Valores Terminales**- son estados finales o metas en la vida que al individuo le gustaría conseguir a lo largo de su vida

Al hablar de valores hay que tomar en cuenta la ética y está se la considera como bien, norma, virtud, el bien es aquello a lo que aspiramos, aquello a lo que damos valor, las normas se refieren a los modos concretos de conseguir el bien, entonces podemos decir que la virtud es la forma práctica de realizar el bien por eso toda virtud se cristaliza en el hábito este es una forma que se escoge para actuar y que se realiza mediante la voluntad.

Los valores deben ser vividos por toda la institución solo si cada director se convierte en un modelo y en un maestro para su aplicación. De una manera estructurada las juntas directivas son canal idóneo para que toda la organización conozca, analice, estudie las actitudes, conductas y sistemas necesarios para vivir los principios acordados y así tener una institución que vive los valores.

Uno de los aspectos que caracterizan a las instituciones educativas es la carencia de conocimiento o crisis de valores por ello se hace necesario replantear la formación integral tomando como base la profundización tanto en información como vivencial de los valores, la autoestima, tolerancia, responsabilidad, honradez respeto a la diferenciación, puntualidad cortesía, etc.

En todas las instituciones debe haber un área de educación ética y que sea un espacio en el que los alumnos y alumnas se formen en los valores y actitudes que permitan una mejor convivencia social, sin embargo, las otras áreas en un ejercicio transversal, no escapan a la responsabilidad de lograr que los alumnos aprendan a reflexionar sobre las situaciones que van deteriorando el escenario natural y social en el que viven y pensar en acciones que puedan frenar y disminuir la violencia, la discriminación, la intolerancia, las adicciones, el ejercicio precoz de la sexualidad, el consumismo, el robo, robo, entre otros anti valores.

A pesar de las condiciones tan complejas que existe en nuestro país, para desarrollar el proceso formativo, los maestros y las maestras jugamos un papel

relevante, las instituciones educativas podemos ofrecer a los y las estudiantes elementos que propicien mejores expectativas de vida y que los ayuden a tomar decisiones pertinentes para actuar como individuos con valores en los grupos sociales a los que pertenecen. Es por eso que se debe abordar aspectos que formen parte de la Educación ética relacionados con la educación de género, la formación en valores humanos, los derechos de las niñas, los niños y los jóvenes, los derechos ambientales y la lucha por la paz, los valores y el trabajo, ética y comportamiento humano, la persona y su acción como ejes que pueden orientar a los docentes a desarrollar este proceso en las instituciones educativas.

La educación en las instituciones educativas constituye un espacio privilegiado para que los sujetos que actúan en ellas identifiquen problemas que se están presentando entre los diversos grupos sociales y se cuestionen acerca de las posibles alternativas para adoptar comportamientos menos destructivos tanto en el contexto escolar, como el local y familiar.

Una de las misiones de la educación es trabajar por afianzar e interiorizar, principios morales, éticos y religiosos, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas y culturales de cada establecimiento educativo.

En la educación debe trabajar por la formación de personas sobre la base del respeto por la vida y los derechos humanos, promoviendo la necesidad que tenemos los individuos de comprometernos con determinados principios éticos que nos sirvan para evaluar nuestras propias acciones y las de los demás, promoviendo una participación consciente y responsable del estudiante como miembro de un grupo familiar y social fortaleciendo principios en su diario vivir.

Las instituciones educativas deben estar orientadas hacia la formación en valores de ciudadanos solidarios críticos y responsables para lograr una sociedad auténticamente humana.

Si miramos la realidad de algunas instituciones educativas vemos que el comportamiento y la convivencia de la población estudiantil y en general produce

impacto por los desajustes y situaciones conflictivas agresiones verbales y físicas en cuanto al trato inhumano entre estudiantes, hecho antisociales, dificultad de convivencia familiar inestabilidad emocional y en generales en el medio en que se desenvuelven, desempleo, desintegración familiar, carencia de afecto, limitada participación de los padres en la formación de los hijos, uso inadecuado del tiempo libre, deficientes áreas recreativas y deportivas, alcoholismo y drogadicción. Además niños con dificultades en el aprendizaje o necesidades educativas especiales.

Es importante anotar que las familias de la que proceden los estudiantes, en su gran mayoría presentan problemas de violencia intrafamiliar, la cual a su vez es inculcada en los jóvenes educandos, por estas realidades en la educación es necesario una educación en valores en donde el estudiante pueda conocer y comprender los rasgos específicos que fundamentan la ética humana en su práctica individual y social, valorando el significado de la dignidad personal, de la libertad de la recta conciencia, del bien y la verdad y de los principios que orientan el bien obrar.

Se debe iniciarlos en el descubrimiento de los principios y valores morales, adquiriendo independencia de criterios y juicio crítico, adoptando progresivamente hábitos de conducta moral que planifican la propia vida y rechazando aquellos que la hacen decaer en su dignidad de ser humano, así como estimular una imagen positiva de sí mismo y una autoestima adecuada de sus capacidades y actitudes.

Una de las alternativas viables encaminada a una institución hacia el rescate de los valores perdido, es la participación comunitaria para que la comunidad asuma responsable y conscientemente el rol de agente de su propio desarrollo y superación.

Para obtener la asimilación de valores y moldear los comportamientos es importante el ejemplo. Sin embargo, no es suficiente el ejemplo y es necesario desarrollar actividades pedagógicamente intencionadas para reflexionar sobre el sentido y valor que tienen sus acciones y actitudes de los estudiantes.

Para lograr una educación en valores hay muchas alternativas entre las cuales se propone: realizar talleres, conferencias, videos, cuentos, juegos, reflexiones sobre los valores y la falta de valores que existen en la sociedad y por ende en el núcleo familiar, escolar y social y finalmente la integración de valores y actitudes en el currículo de la institución.

Siendo el propósito general de toda institución educativa, que exista un área de Educación Ética y que sea un espacio en el que los alumnos y alumnas se formen en los valores y actitudes éticas que permitan una mejor convivencia social se debería tener en cuenta actividades como:

Crear un ambiente de valores éticos entre los colaboradores de esta institución y, con ello, al mejoramiento y rendimiento de esta institución educativa.

Que en los establecimientos exista ética junto a la eficacia y eficiencia como algo propio de la institución.

Mejorar la interacción entre los colaboradores en un ambiente de confianza, virtud ética, colaboración y responsabilidad y con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en la educación.

Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la institución educativa en materia de personal, sobre la base de la planeación de ética eficiencia y eficacia.

Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, mejorar la calidad y con ello a elevar la moral del trabajo.

Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.

Que se tenga siempre presente en la práctica la regla de oro “Haz con los demás cómo quisieras que hicieran contigo”

En una institución educativa debe existir una cultura organizacional que está configurada con un conjunto de valores, creencias, tradiciones y modos de ejecutar tareas esto condiciona el pensamiento y el comportamiento de sus miembros. Esta cultura organizacional es la personalidad de una institución y debe estar conformada por un buen conjunto de valores.

## **2.4 Educación en valores**

*«Educar en valores», es participar en un auténtico proceso de desarrollo y la construcción personal. Una participación que en el lenguaje educativo consiste en crear condiciones pedagógicas y sociales para que dicha construcción se lleve a cabo de una forma óptima.*

*Educar en valores es en cierta medida «pragmatizar», y articular en las relaciones sociales y en las instituciones lo que se nos viene diciendo, hace ya muchos años, desde la filosofía moral, política y del derecho.(MACHERONE, 2002)*

La educación en valores es sencillamente educar moralmente porque los valores enseñan al individuo a comportarse como hombre, a establecer jerarquía entre las cosas, a través de ellos llegan a la convicción de que algo importa o no importa, tiene a lograr nuevas formas de entender la vida, de construir una mejor historia colectiva.

Educar en valores es también educar al estudiante 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 centro educativo en forma coherente y efectiva.

Una vez que los estudiantes interioricen los colores, éstos se convierten en guías y pautas de conducta, son asimilados libremente y permiten definir los objetivos de vida que tiene, ayuda a aceptarse y estimarse como es, la escuela debe ayudar a contruir criterios para tomar decisiones correctas y orientar la vida.

## **2.5 Calidad en Educación**

Hemos visto anteriormente que es Gestión que Liderazgo y que es educar en valores es necesario hablar un poco de calidad en educación que es un tema que encierra lo analizado anteriormente. Partiendo desde el contexto de la educación básica ecuatoriana, ésta de manera general se compromete a brindar condiciones apropiadas para que los estudiantes al finalizar cada nivel de educación, logren el siguiente perfil.

- a) “Conciencia clara y profunda de ser ecuatoriano, en el marco del reconocimiento de la diversidad cultural, étnica, geográfica y de género del país.
- b) Conscientes de los derechos y deberes en relación a sí mismo y a la familia, a la comunidad y a la nación....”(Educación, 1998)

Los involucrados en la formación integral de los individuos deben considerar los perfiles propuesto por el estado ecuatoriano como una disposición legal que constituyen los parámetros mínimos para toda empresa educativa.

La educación es un fenómeno social y desde el punto de vista sistémico es considerado como un proceso planificado, organizado, caracterizado por un conjunto dinámico y complejo de actividades encaminadas a la formación integral de los individuos, desde este punto de vista la responsabilidad y el compromiso de educar determina la inserción de un concepto que defina el mejoramiento continuo del sistema, siendo este calidad en educación, el mismo que se ha aplicado a diversos aspectos desde la década de los cincuenta en que Edward Deming,

economista norteamericano introdujo el término en el Japón con sus principios y su ciclo para el comercio y la industria, plantea para el mejoramiento de los procesos 14 puntos mencionados a continuación:

- Constancia de propósitos
- Adoptar la filosofía
- No confiar en la inspección masiva
- No adjudicar el negocio con base en el precio
- Mejora constante
- Capacitación
- Liderazgo
- Eliminar el temor
- Superar las barreras
- Eliminar los eslóganes y exhortaciones
- Eliminar la cuotas
- Orgullo por la calidad del trabajo
- Educación y recapitación

Estos puntos son adoptados por el sistema educativo en forma parcial de tal manera que el término calidad en educación en la actualidad es considerado como una muletilla que se verifica en el antiguo paradigma por aspectos cuantitativos como:

- Número de matriculados
- Número de desertores
- Pocos perdedores de año
- Muchos profesores
- Muchos egresados, etc.

Sin considerar los aspectos cualitativos de cada grupo, como son el responder a varios interrogantes: ¿Se han alcanzado los objetivos propuesto en cada año de

estudio?, ¿se han definido estándares académicos debidamente enlazados en cada año de Educación General Básica?, ¿los alumnos son creativos, han desarrolla sus inteligencias como un valor agregado?, entre otros.

Desde el punto de vista administrativo el término calidad hace referencia a los procesos de mejoramiento continuo, la administración de la calidad total, es la filosofía de administrar un conjunto de prácticas comerciales que hacen énfasis en el mejoramiento continuo de todas las etapas de las operación cien porciento de precisión en el desempeño de las actividades, participación de los empleados en todos los niveles, diseño del tragajo basado en equipos, y satisfacción completa de todos las expectativas de los clientes. (THOMPSON & STRICKLAND, 2004)

El hablar de calidad en educación es referirse a un tema de mucho cuidado por cuanto administrar una empresa educativa tiene una peculiaridad, en la que no se manejan procesos de fabricación y montaje de manufacturas, todo lo contrario se habla de la formación y desarrollo de seres humanos en donde factores como:

- El carisma del docente
- El compromiso en la labor educativa
- El uso de estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje  
( discentes/docentes)
- Los sistemas de comunicación
- El entorno social
- La infraestructura institucional
- Las diferencias individuales de los estudiantes
- La intervención de la comunidad educativa

Se deben considerar en el diseño de un proceso de mejoramiento continuo en el Colegio Nicolás Jiménez, pues la TQM implica generar en la Institución una cultura de calidad total empeñada en mejorar continuamente los procesos, el

desempeño docente, en la práctica de cada actividad o tarea que genere un estabón a la excelencia educativa en la cadena de valor.

### **3. METODOLOGÍA**

El proyecto de investigación sobre Gestión, Liderazgo y Valores se lo ha desarrollado en el Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” ubicado en el barrio Mariana de Jesús, Urbanización Huertos Familiares de la parroquia de Calderón del cantón Quito.

El Colegio Nacional “Nicolás Jiménez” surge en el escenario educativo en el año 1987 como colegio Particular Gratuito y el 21 de abril de 1991 se logra el Acuerdo Ministerial N. 1491 fiscalizándose como Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” el nombre de Nicoles Jiménez fue tomado con la visión de formar una unidad educativa conjuntamente con la Escuela Nicolás Jiménez.

El colegio cuenta con las especializaciones de Ciencias Generales, Contabilidad y Administración y Electro Mecánica Automotriz.

#### **3.1 Participantes**

El Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez cuenta con 4 personas del personal administrativo, todas de género femenino; con 37 profesores, 25 hombres que equivale al 68% y 12 mujeres que equivale al 32%; una persona de servicio de género masculino. El colegio tiene 968 estudiantes 321 son mujeres y 644 varones. De esta población total se ha tomado la siguiente muestra para el trabajo de investigación:

- 1 Rector
- 1 Vicerector
- 4 Jefes de Área
- 20 profesores
- 15 padres de familia

- 20 estudiantes

Rango de edad, género, años de trabajo y título de los directivos, del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez.

**Tabla N 1.Directivos**

CARGO	SEXO	EDAD	AÑOS DE SERVICIO	TÍTULO
RECTORA	F	46 años	11 años	Magister Físico Matemático
VICERECTORA	F	43 años	13 años	Magister en Idiomas
TOTAL	2 Administrativos			

Fuente: Secretaría del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Elaboración: Martha Maldonado / 28 junio de 2011

Vemos que en el personal directivo son mujeres las que llevan adelante el colegio en los cargos de rectora y vicerrectora, la edad va ente los 43 y 46 años y con una experiencia laboral de 11 a 13 años respectivamente.

**Tabla N°2Jefes de Área**

AREA	SEXO	EDAD	AÑOS DE SERVICIO
Área de Matemáticas	M	31años	2 años
Área de Lenguaje	F	36 años	2 años
Área de Inglés	F	34 años	3 años
Área de C. Sociales	F	53 años	21 años
TOTAL	4 Jefes de Áreas		

Fuente: Secretaría del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Elaboración: Martha Maldonado / 28 junio de 2011

En cuanto a los jefes de área también la mayoría son mujeres son gente joven y con pocos años de experiencia laboral a excepción de una licenciada que tiene 21 años laborando como docente.

### **Tabla N 3 Profesores (muestra 20 personas)**

Personal docente del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Clasificados por sexo

<b>SEXO</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>%</b>
<b>Femenino</b>	6	30%
<b>Masculino</b>	14	70%
<b>Total</b>	20	100%

Fuente: Secretaría del Colegiona Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Elaboración: Martha Maldonado / 28 junio de 2011

Del número total de profesores el 70% son hombres aunque en los cargos directivos y como jefes de área sean las mujeres las encargadas.

Según las estadísticas que nos presenta el Ministerio de Educación nos dice: *“La población docente del país suma un total de 191 289 personas, de las cuales el 89% corresponde al sexo femenino. Esta superioridad femenina se produjo a partir de los años 60, época en la que Ecuador dio mayor oportunidad a las mujeres para que ingresaran al magisterio nacional”*.(Educativas, 2011)

Por tener el colegio un número mayor de profesores hombres se ha tomado para la muestra de la investigación 14 hombres que representan el 70% y 6 mujeres que representan el 30% del número total de la muestra.

**Tabla N 4** Personal docente del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
**Clasificados por EDAD**

<b>EDAD (AÑOS CUMPLIDOS)</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>%</b>
Menos de 25 años	3	15%
26 a 30 años	4	20%
31 a 35 años	4	20%
36 a 40 años	5	25%
Más de 40 años	4	20%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Secretaría del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Elaboración: Martha Maldonado / 28 junio de 2011

El personal docente en su mayoría son jóvenes, son muy pocos los profesores que pasan los 40 años de edad apenas un 20%, esto puede ser un aspecto positivo para el colegio así la enseñanza que se imparte será más actualizada y no tan tradicional.

**Tabla N 5** Personal docente del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
**Clasificados por Años de experiencia**

<b>Años de experiencia</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>%</b>
1 a 5 años	10	50%
6 a 10 años	7	35%
11 a 20 años	1	5%
20 a 35 años	2	10%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Secretaría del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Elaboración: Martha Maldonado / 28 junio de 2011

Como se había indicado en la tabla anterior el colegio cuenta con docentes jóvenes que están iniciando su experiencia laboral.

**Tabla N 6** Personal docente del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Clasificados por **Títulos académicos**.

<b>Especialización</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>%</b>
Lic. Ciencias Sociales	1	5%
Lic. Informática	3	15%
Lic. Física y Matemática	1	5%
Lic. Lenguaje y literatura	4	20%
Ing. en Mecánica	1	5%
Lic. Cultura Física	1	5%
Lic. Idiomas	2	10%
Egresada Idiomas	1	5%
Lic. Psicología Educativa	2	10%
Magister Comercio y Admin	1	5%
Lic. Química Bióloga	1	5%
Lic. Educación Básica	1	5%
Lic. Turismo cultural	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Secretaría del Colegiona Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Elaboración: Martha Maldonado / 28 junio de 2011

Como se indica en las tablas el colegio cuenta con profesores profesionales preparados en cada una de sus áreas.

**Tabla N 7** Estudiantes (muestra 20 estudiantes)

<b>N°</b>	<b>ESPECIALIZACION</b>	<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>
8	Ciencias Generales	4F 4M	17 A 18 años
8	Contabilidad y Adm	4F 4 M	17 a 18 años
4	Electro mecánica	4M	17 a 19 años
20	TOTAL	8 F 12M	

Fuente: Secretaría del Colegiona Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Elaboración: Martha Maldonado / 28 junio de 2011

**Tabla N 8 PADRES DE FAMILIA (muestra 15 personas)**

<b>NÚMERO</b>	<b>SEXO</b>
12 madres de familia	Femenino
3 padres de familia	masculina
<b>15 TOTAL</b>	

Fuente: Secretaría del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Elaboración: Martha Maldonado / 28 junio de 2011

En la muestra de padres de familia se ve en un mayor número la presencia de mujeres. Al preguntarles porque son ellas las que asisten a las reuniones de sus hijos y no los papás nos respondieron en su mayoría porque son madres solteras, otras manifestaron que sus esposos se encuentran trabajando y un menor número de ellas dijeron que son las responsables de cuidar y velar por los hijos mientras los esposos se encargan de traer el sustento a la casa.

Para la muestra de los estudiantes he tomado el mismo número de mujeres como de varones de las diferentes especializaciones para que haya una equidad de género, los estudiantes son del tercer año de bachillerato y asilan entre los 17 y 19 años de edad.

### **3.2 Materiales e instrumentos:**

Para realizar la investigación del presente proyecto de grado se ha utilizado como instrumento para recabar información la aplicación de **encuestas**, consideradas a esta como un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población de las instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. Para una adecuada aplicabilidad y disminuir los márgenes de error de la investigación la universidad ha proporcionado los cuestionarios elaborados y se ha realizado el cuestionario para

padres de familia considerando el nivel de educación de las personas que van a responder el cuestionario, en éste caso específico las encuestas están dirigidas a varios grupos: personal administrativo y docente de la institución, padres de familia y estudiantes.

Por lo tanto es importante señalar que el tipo de encuestas aplicadas van dirigidas a una muestra de investigación específica como indican las tablas anteriores.

Otro de los instrumentos que se utilizó fue **la entrevista** esta técnica permitió cumplir con la función de diagnosticar y orientar. La realización de la entrevista se la realizó en tres fases, la primera es el contacto con el entrevistado, la segunda es la formulación de las preguntas y tercero la redacción de las respuestas. Lo que ayudo a una buena entrevista es que se inició con preguntas simples, en las preguntas hubo confiabilidad y validez, como punto importante en la entrevista fue observar, escuchar, transcribir y sintetizar las respuesta que dio el entrevistado, las anotaciones fueron lo más objetivas posibles. En este trabajo se utilizará la entrevista con los directivos.

También se utilizó **la observación** que permito contemplar y examinar de forma atenta los documentos de la institución, esta técnica fue planificada sintomáticamente para que esté sujeta a comprobación, validez y fiabilidad. Esta observación se la realizó en forma directa sin intermediarios que podrían dañar o distorsionar la realidad.

Otro instrumento que permitió la recolección y análisis de la información teórica y empírica fue **la lectura** como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre Liderazgo y valores y sobre todo la lectura y análisis de documentos de la institución.

### **3.3 Método y procedimiento:**

Tomando en consideración la información y análisis que requiere este trabajo se realizó una investigación de tipo descriptivo.

El proceso metodológico de este trabajo responde al siguiente proceso:

- Determinación del universo (público objetivo)

Se ha considerado como universo de investigación el Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez, ubicado en la parroquia de Calderón en el Barrio Mariana de Jesús del sector norte de la ciudad de Quito,

- Segmentación por características

El público objetivo se ha segmentado de acuerdo a su área de acción en personal directivo, docentes, estudiantes y padres de familia.

- Definición de la objetividad de los instrumentos de investigación

La objetividad de la encuesta es el identificar la realidad que vive el Colegio en cuanto a la gestión, al liderazgo y a la educación en valores.

- Elaboración de instrumentos de investigación (encuesta a padres de familia)

En esta instancia la universidad ha proporcionado las encuestas elaboradas para directivos, profesores, y estudiantes se han elaborado encuestas solo para los padres de familia teniendo en cuenta la realidad de la institución educativa.

- Aplicación de los instrumentos de investigación a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

- Lectura, análisis y resumen de temas que tienen que ver con la gestión el liderazgo educacional y los valores en la educación, para la elaboración del marco teórico.
- Lectura, de los documentos del Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” como, código de ética, plan estratégico, plan operativo anual, proyecto educativo institucional y reglamento interno, manual de funciones para analizar donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores, y realizar una integración lógica, reflexiva y crítica de la información obtenida en estos documentos y así formular el diagnóstico.

## 4 RESULTADOS

### 4.1 DIAGNÓSTICO

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

##### 4.1.1.1 EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN

El Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” no cuenta con un manual de organización pero tiene un manual de funciones en donde se especifica las responsabilidades y atribuciones de cada departamento y la relación que se establecen entre todos.

##### 4.1.1.2. EL CÓDIGO DE ÉTICA

El Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” ha elaborado su Plan de Convivencia o Código de Ética el mismo que ha sido aprobado por la Dr. Norma Alvear Directora Provincial de Educación de Pichincha el 30 de junio del 2010 según acuerdo Ministerial 182 del 22 de mayo de 2007.

Este documento en su mayoría tanto en su redacción como en su contenido están presentes los **valores** como por ejemplo: en el perfil de la Institución en los objetivos en los compromisos, en los criterios, en los deberes y derechos.

Pero se habla muy poco de la **gestión y el liderazgo**. Como lo veremos a continuación en los diferentes fragmentos tomado del Plan de Convivencia de esta Institución.

## PERFILES

*“El perfil Institucional del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez en carca a un joven diferente. Eleva su **autoestima**, forma su **personalidad** aumenta sus talentos en **disciplina** con vigor científico y con sólidos **principios morales**, es el eje central de la creación misma de la Institución”.*(Ética, 2010)

### “PERFIL DEL ESTUDIANTE

- PILAR DEL SABER

*Poseer principios de **honestidad, responsabilidad y respeto** hacia sí mismo y hacia los demás”.*( Código de Ética pag 4 )

- PILAR DEL SABER HACER

*Que actúe de forma **responsable** en la conservación y **protección del medio ambiente** y de los demás ecosistemas. (Código de Ética pag. 4)*

- PILAR DEL SABER COMPARTIR

*Comprometidos con los **valores morales y cívicos** y forjadores de una sociedad democrática y humanística. (Código de Convivencia pag. 5)*

- PILAR DEL SABER EMPRENDER

Que adquieran una actitud de **LIDERAZGO**. (Código de Ética pag. 5)

### PERFIL DEL BACHILLER EN MECÁNICA AUTOMOTRIZ

*Expresión elevada de **valores éticos**. (Código de Ética pag 7)*

### PERILES DEL DOCENTE

*“Facultades de un maestro, **responsabilidad** pura, conocimiento, **fortaleza, integridad, nobleza, lealtad, honestidad, paciencia y amor**.*

*Demostrar **liderazgo** y ser colaboradores en el proceso del aprendizaje.*

**Cultivar y respetar los valores** de las culturas, nacionalidades, y etnias del Ecuador".  
(Código de Ética pag 8)

Como podemos ver el documento al referirse a los perfiles nos presenta varios valores que deberá tener o ir adquiriendo los estudiantes y los maestros. Solo una vez manifiesta liderazgo.

En los perfiles de las demás especializaciones no habla ni de valores ni de liderazgo solo en la especialización de mecánica automotriz.

### *JUSTIFICACIÓN*

*"En los últimos años es constante la queja sobre la **crisis o pérdida de valores** en la sociedad."* (Código de Ética pag 10)

La justificación que presenta este documento muestra que existe una conciencia clara de la necesidad de trabajar por una educación en valores.

### *CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA*

*"**Vivenciar los valores de responsabilidad, respeto, solidaridad, honestidad, justicia y amor**, entre otros, como fundamento de la nueva cultura escolar en aras de la convivencia armónica. Estos valores deben encontrarse tanto en el currículo explícito como en el oculto, considerando el ejemplo de los adultos como modelo de formación"*  
(Código de Ética pag 12)

### *ASPECTOS CONCEPTUALES*

- **La responsabilidad** es hacerse cargo de cada uno de sus actos y asumir sus consecuencias.
- **El respeto** implica una actitud de estima hacia sí mismo y los demás y la observación de los deberes y derechos.
- **La solidaridad** significa comprometerse en la solución de los problemas y necesidades de los demás.
- **Honestidad** es decir la verdad y luchar contra la corrupción, la copia, el dolor y la difamación.

- **La justicia** dar a cada quien lo que le corresponde respetando deberes y derechos.
- **El amor** es la expresión del afecto y cuidado para consigo mismo y los demás.
- **Equidad de género** considerar a hombres y mujeres en iguales condiciones sin discriminación alguna
- **Comunicación** la institución educativa debe ser una fuente de comunicación permanente para mejorar el aprendizaje la convivencia la prevención manejo y resolución de conflictos.
- **Disciplina y auto disciplina** promover los procesos de reflexión autocrítica por parte de los miembros de la comunidad educativa de tal manera que cada quien sea responsable de sus acciones.
- **Honestidad** académica tanto docentes como estudiantes deben sujetarse a los principios de honestidad académica que implican presentar los trabajos con citación adecuada de las fuentes; respetar la autoría intelectual y someter el trabajo propio a los procesos de evaluación. Se considera una falta grave el plagio la copia y el presentar de otros como si fuera propio. (Código de Ética pag 13)

De los aspectos conceptuales todos son valores que la institución tiene presente para la mejor marcha de su colegio, valores que los presenta con su respectivo concepto y que van dirigidos a estudiantes y profesores.

## VALORES INSTITUCIONALES

Frente a las distintas concepciones de valor el Colegio Nicolás Jiménez toma la siguiente definición de valor. “**Valores** son los principios que orientan nuestra conducta e iluminan el sentido de la vida individual y social“(Código de Ética pag 14)

Estos valores son:

- **Honestidad**; que implica honradez veracidad, justicia gratitud, autocrítica.
- **Responsabilidad**; implica cumplimiento, disciplina, creatividad, eficiencia, orden, puntualidad.
- **Conciencia social**; comprende respeto, liderazgo cooperación criticidad, afectividad, solidaridad.
- **Autoestima**, significa ser autónomo, digno adaptable, valiente, seguro de sí mismo, triunfador.

- **Amor a la naturaleza**; fomenta que sea investigador cuidadoso del medio, respetuoso del entorno colaborador con la higiene y el ornato. ( Código de Ética pag 15)

## OBJETIVOS GENERALES

El objetivo de este Código de Ética está remarcando la presencia de valores importantes como lo veremos en el siguiente fragmento, pero no manifiesta liderazgo.

- “Elaborar con Código de Convivencia Institucional para el Colegio Nicolás Jiménez que contextualice con el consenso de todos los estamentos de la comunidad educativa normas orientadoras que **promueven la práctica de valores** el ejercicio de deberes y derechos adecuados a los requerimientos de la sociedad actual y las disposiciones legales correspondientes” (Código de Ética pag 15)
- “Fomentar el cumplimiento, el orden, la **puntualidad**, la **eficiencia**, en beneficio del desarrollo y el prestigio personal e institucional.
- Actuar con **honestidad** privilegiando la honradez, la **autocrítica**, la **gratitud** la **justicia**, y la **verdad**”.(Código de Ética pag 15)

## COMPROMISOS

- COMPROMISOS GENERALES DE LA COMUNIDAD
  - Ser **leales a los principios y valores** establecidos en el plantel
  - Practicar los **valores de responsabilidad, honestidad, conciencia social, autoestima, amor a la naturaleza.**
- COMPROMISO DE LOS ESTUDIANTES
  - Ser **leales a los principios y valores** establecidos en el plantel
- COMPROMISOS DE LOS PADRES DE FAMILIA
  - Procurarse por la **formación de valores** a sus hijos. (Código de Ética pag 23)
- DERECHOS DE LOS MAESTROS Y AUTORIDADES
  - Trabajar en un ambiente de **libertad, confianza y respeto.** (Código de Ética pag 23)

- COMPROMISOS DE RECTOR, VICERECTOR, INSPECTOR
  - *Apoyar a la Institución y a los padres de familia en la **formación de los valores.***
- COMPROMISOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
  - *Mantener una conducta ajustada a la **ética profesional, la moral y las buenas costumbres** aportando con estas actitudes a enaltecer el nivel educativo, **ético y moral y laboral de la Institución** (Código de Ética pag 30)*

De los compromisos y derechos que presenta este Código de Ética se ha tomado solo los párrafos que tienen relación con los valores en estos fragmentos tampoco se habla de liderazgo.

#### **4.1.1.3. EL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)**

En el Plan Operativo Anual POA del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez como vemos en el anexo 2 no presenta más que un párrafo que habla de valores. Y este párrafo que habla de valores responde a uno de los objetivos que dice:

*“Lograr un cambio actitudinal y comportamental de los estudiantes”*(P.O.A.)

A este objetivo la estrategia es:

*“Socializar y concienciar el valor a tratarse en el minuto cívico”*.(P.O.A.)

Y ante esta problemática que ha identificado la comisión pedagógica del colegio encontramos en los proyectos específicos nuestro párrafo que habla de instruir valores a los estudiantes en los minutos cívicos.

*“Planificación de los valores a exponerse en el minuto cívico”*.(P.O.A.)

Este Plan Operativo Anual no hace ninguna referencia ni en los objetivos, ni en las estrategias, ni en los proyectos, ni en la evaluación algo que hable o se relacione con la gerencia o el liderazgo.

#### 4.1.1.4. EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

El Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” dando cumplimiento al Acuerdo Ministerial N° 3425 del 27 de agosto del 2004, diseña y elabora la propuesta de reforma curricular para el CUARTO UNICO, durante el año lectivo 2010– 2011, con la participación activa de directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo.

En el Proyecto Educativo Institucional del Colegio Nicolás Jiménez encontramos en la justificación a los pilares de la educación uno de estos pilar es aprender a aprender que constituye una transformación educativa en la Institución que compromete la participación activa de todos los actores, adopta paradigmas y modelos pedagógicos innovadores a fin de promover un mejoramiento en la calidad de la educación. Dentro de los mejoramientos vemos que el colegio también pretende un desarrollo en los valores:

- *“Priorizar el desarrollo de los **valores**”*(P.E.I, 2010-2011)

En la matriz de FODA que presenta la este proyecto encontramos en las debilidades que no existe práctica de valores en los estudiantes, hay una falta de liderazgo en los estudiantes y una escasa formación de líderes comunitarios. Este es un buen comienzo porque si la institución es consciente de esta realidad se podrá buscar estrategias para solucionar este problema.

- *Práctica de **valores** en los Estudiantes*
- *Falta de **liderazgo** en los estudiantes*
- *Escasa formación de **líderes** comunitarios.(P.E.I, 2010-2011)pag 17*

En el análisis del contexto social se manifiesta que uno de los problemas que tiene la población donde está ubicado el colegio Nicolás Jiménez es el apareamiento de pandillas y delincuencia que afecta a la práctica de valores en los estudiantes.

*“El apareamiento de pandillas, delincuencia que inciden en la formación educativa y practica de **valores** en los estudiantes”*(P.E.I, 2010-2011)pag 18

En el modelo pedagógico cognitivo, en la relación del maestro con el estudiante se aspira a que el maestro sea un líder para resolver los diferentes problemas.

- *“El liderazgo del maestro debe ayudar a definir las estrategias más adecuadas para resolver los diferentes problemas”*.(P.E.I, 2010-2011)pag 22

En este modelo pedagógico social cognitivo cabe recalcar que hace falta pensar también en la importancia de los valores dentro de la Institución y la presencia de una buena gerencia ya que este documento en este tema no hace ninguna mención al respecto.

En el perfil institucional del Colegio Nicolás Jiménez enmarca claramente los principios morales como un eje central de la Institución y procura los valores humanos ya que estos son el éxito de la persona. El modelo educativo humanista de esta institución busca el formar personas con liderazgo.

*. “Eleva su autoestima, forma su personalidad, aumenta sus talentos en disciplina con vigor científico Y CON SÓLIDOS PRINCIPIOS MORALES, ES EL EJE CENTRAL DE LA CREACIÓN MISMA DE LA institución.*

*Los valores humanos son inesperados de la conciencia más interior su vida, su razón de ser. Formidable factor de éxito en conocer las propias aptitudes y ponerlas al servicio del bien común*

*hombres y mujeres con definida personalización, cuyo talento formación sea sinónimo de éxito mediante una conducta social responsable y ética, en definitiva la filosofía del Colegio Nicolás Jiménez en su misión visión y objetivo corresponde a un modelo educativo humanista de avanzada que forma personas tendientes a liderazgo y a la justicia social”.(P.E.I, 2010-2011)pag 23*

En el perfil del maestro encontramos como requisitos necesarios para ejercer su labor docente varios valores indispensables en un buen maestro.

Y la visión a futuro del profesor debe ser el cultivar potencialidad y valores en sus estudiantes además de demostrar liderazgo en el proceso del aprendizaje.

*“Definir al maestro no resulta tan fácil para él significa, responsabilidad pura, conocimiento, **fortaleza, integridad, nobleza, lealtad, honestidad, paciencia y amor.***

*Su visión debe ser amplia, completa y explícita, su norte hacer del uno de los estudiantes encomendados de su tutela, prospecto de futuro, utilizando todo recurso profesional para **cultivar potencialidad y valores***

***Demostrar liderazgo y ser colaborador en el proceso del aprendizaje”.*** (P.E.I, 2010-2011)pag

24

En el perfil del estudiante en el pilar del saber ser se busca que el estudiante posea principios o valores, en el pilar del saber compartir el alumno debe comprometerse con los valores morales y cívicos y en el perfil de saber comprender el estudiante adquiere una actitud de liderazgo.

- *“Que posea principios de **honradez, responsabilidad y respeto** hacia sí mismo y hacia los demás.*

***Perfil del saber compartir:***

- *Comprometido con los **valores morales y cívicos** y forjador de una sociedad democrática y humanística.*

***Perfil del saber emprender:***

- *Que adquiera una **actitud de liderazgo”.***(P.E.I, 2010-2011)pag.27

En los perfiles de los estudiantes según la especialización a brevísimos rasgos se habla de la presencia de ética. Un aspecto negativo que se puede notar es que en el perfil del estudiante contador no es necesario la presencia de actitudes de liderazgo ni valores, en el perfil del bachiller mecánico automotriz si se pide que alcance una expresión elevada de valores éticos.

1. *“Expresión elevada de **valores éticos**”*(P.E.I, 2010-2011)pag 29

En las estrategias Institucionales, en los componentes curriculares y en los objetivos institucionales que el colegio plantea y que se deberán alcanzar durante el período escolar con todos los integrantes de la comunidad educativa, aquí en estos aspectos importantes de la educación no existe nada que tenga relación con la educación en valores, ni el liderazgo, tan necesarias en la realidad de este colegio.

Siguiendo el análisis de este documento PEI en el punto de la evaluación nos encontramos con una evaluación al sistema administrativo y teniendo en cuenta la educación de calidad que es un tema actual, vemos que se pretende realizar una evaluación a la gestión del colegio una evaluación que tiene características formativas es decir de carácter regulador organizacional que posibilita a un mejoramiento de procesos si el caso lo amerita.

De esta manera el área administrativa estará en constante evaluación para brindar un mejor servicio.

#### **4.1.1.5. REGLAMENTO INTERNO**

El Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez tiene como uno de los objetivos Institucionales el cultivar en la conciencia, libertad, solidaridad, responsabilidad, pluralismo y participación dentro del sistema democrático y la práctica de los

derechos humanos en la formación, cuenta con su el Reglamento Interno con miras a elevar su nivel académico para una mayor capacitación y desenvolvimiento de los estudiantes y de toda la comunidad educativa.

Este Reglamento interno en sus primeros capítulos VI, VII y VIII se refiere a los deberes y atribuciones del Rector, Vicerrector y Inspector General; deberes que van más por la línea de una autoridad que de un líder, como aviamos visto en el marco teórico pues una autoridad ordena, asigna tareas, sanciona, reprende, está pendiente de lo técnico, exige capacidades técnicas, mientras que un líder pone énfasis en los recursos emocionales, distingue entre situaciones técnicas y adaptativas, exige experiencia y madurez, inspira confianza, no controla lo que hacen los demás sino enseña hacer las cosas, el líder corrige pero comprende, es comunicativo y respeta la personalidad. Estos lineamientos de autoridad más que de liderazgo los cito a continuación:

#### CAPITULO VI

##### **DEL RECTOR (a)**

- a. *Poner a consideración del Consejo Directivo, la **distribución de trabajo** y el horario general, elaborado por una comisión especial, que será determinada durante el mes de Junio del año lectivo.*
- b. **Controlar** la asistencia y **cumplimiento de las funciones** de las Autoridades y Jefes Departamentales, según corresponda.
- c. *Estimular y **sancionar** al personal.*
- d. **Controlar** el cumplimiento de la planificación, de las comisiones permanentes y ocasionales.

#### CAPITULO VII

##### **DEL VICERRECTOR (a):**

**Art. 7.** El Vicerrector (a) es la segunda **Autoridad** de Establecimiento son sus deberes y atribuciones, a más de las especificadas en el Art. 97, 98, 99 y 121 del Reglamento General de la Ley de Educación, las siguientes:

- b. **Vigilar** y coordinar el cumplimiento de las actividades de los organismos académicos internos.
- a. **Supervisar** el campo de acción y práctica que los estudiantes aspirantes del tercer año de bachillerato escogieran cumplir.
- b. **Controlar** mensualmente que los leccionarios sean debidamente llevados por los señores Profesores.
- c. **Presidir la Comisión** de Elaboración de Horarios y Distributivo de Trabajo y someterlos a consideración de Consejo Directivo.

### **CAPITULO VIII**

#### **DEL INSPECTOR GENERAL (A):**

Art. 8 A más de los señalados en el Art. 100,101 y 121 del Reglamento General de la Ley de Educación, son sus deberes y atribuciones:

- a. Organizar el minuto cívico semanal con los estudiantes y aprovechar para **impartir medidas disciplinarias**, con el propósito de mantener la puntualidad, el aseo, el civismo, la moral y el correcto comportamiento de los estudiantes.
- b. **Controlar** la entrada y salida de los estudiantes.
- c. Tomar la **voz de mando** en las formaciones.
- d. **Controlar** el toque de timbre de entrada, cambio de hora y salida del Plantel.
- e. Cumplir y **hacer cumplir** las normas legales, reglamentarias y más disposiciones impartidas por la máxima Autoridad y los organismos competentes.
- f. **Controlar** diariamente las aulas, laboratorio, talleres, bar y patios para conocer las novedades que se produzcan.(Interno)

#### **DE LOS ESTÍMULOS:**

El Reglamento Interno en el capítulo XVI hace referencia a los estímulos solo en determinados casos, una buena gestión administrativa estimula a sus trabajadores con frecuencia para que su trabajo sea realizado de mejor manera.

- a. Recibirá un homenaje en acto público, **cuando se jubile**.
- b. Recibirá diploma **cuando haya puesto en alto el prestigio de la Institución** ya sea en aspecto social, cultural y deportivo.
- c. Reconocimiento de la **labor ininterrumpida** de servicio en la Institución al cumplir:

d. Por publicación de textos, libros científicos o técnicos, diploma especial y condecoración.

- Diez y quince años                      Diploma
- Veinte años                                Placa
- Veinte y cinco años                      Anillo de oro

La entrega se realizará en Sesión Solemne de la Institución (Reglamento Interno pag 30)

En el Art 18 nos indica que la comisión de disciplina es la encargada de elaborar el plan anual que ayude a cultivar valores en los jóvenes

- *Elaborar el plan anual con la finalidad de cultivar valores, con el criterio de conseguir una autodisciplina tendiente a formar jóvenes responsables.*  
( Reglamento Interno pag.33)

#### **4.1.2. La estructura organizacional del Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez”.**

##### **4.1.2.1. MISIÓN Y VISION**

El Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez ha entendido lo necesario de educar en valores hoy en día de formar ciudadanas y ciudadanos auténticos que sepan asumir conscientemente los retos, y puedan comprometerse en la construcción de un mundo más justo, más inclusivo, equitativo e intercultural. Como lo refleja su **misión** cuando nos dice que el colegio entrega a la sociedad bachilleres comprometidos “*con los más **profundos valores morales**”* valore que se hace necesario aprender y practicar, porque los valores nos acompañan toda la vida. El colegio Nicolás Jiménez busca educar al estudiante para que se oriente y sepa el valor real de las cosas.

El **liderazgo educacional** es un proceso personal y profesional de un directivo o equipo directivo para coordinar los esfuerzos de los miembros del colegio para resolver dificultades y el logro de los objetivos institucionales. En la **visión** del colegio Nacional Jiménez nos dice que es líder en una formación de seres humanos críticos y reflexivos así el colegio Nicolás Jiménez se está

comprometiendo con todo lo que el liderazgo educacional requiere y de esta manera se obtendrá una educación de calidad.

### **MISIÓN**

*El Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez”  
Institución Educativa fiscal laica, entrega a la sociedad bachilleres  
técnicos, con sólida formación humana,  
con alta preparación científica, tecnológica,  
humanística, crítica, emprendedores, comprometidos  
con los más **profundos valores morales**, capaces  
de desenvolverse eficientemente en la vida*

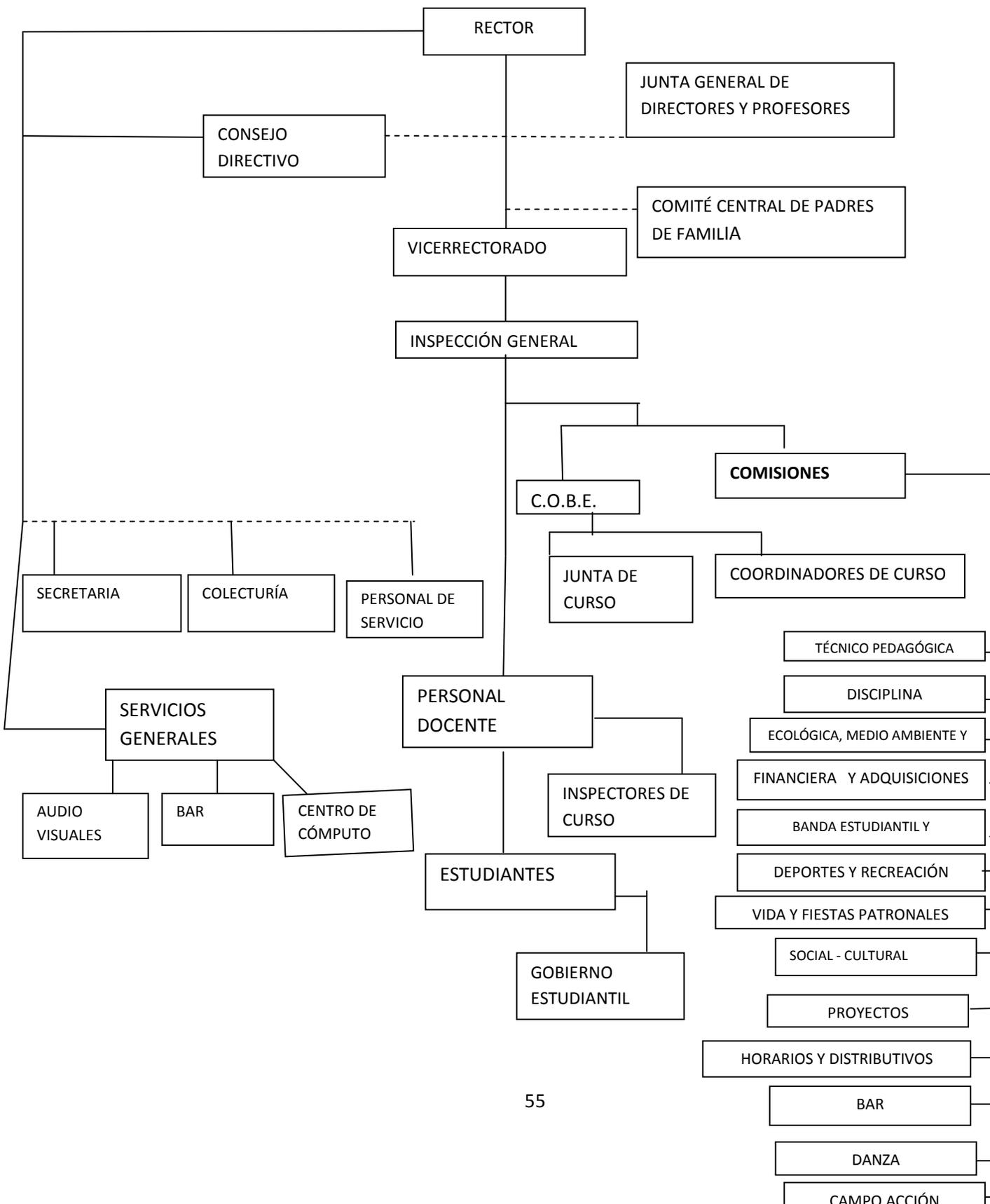
### **VISIÓN**

*El Colegio “Nicolás Jiménez” es una Institución  
educativa técnica, **líder** en una formación  
de seres humanos críticos y reflexivos;  
comprometidos con el cambio y la  
transformación social, permitiendo elevar su  
calidad de vida, de sus familias y  
de la sociedad.(P.E.I, 2010-2011)pag32-33*

#### **4.1.2.2. EL ORGANIGRAMA**

Partiendo del concepto de Gestión se puede determinar que gestionar es un proceso mediante el cual se dinamizan las acciones organizacionales de manera eficiente, esto hace que la gestión educativa se convierta en un proceso dinámico, coherente y lógico para alcanzar así los objetivos educativos institucionales. El Colegio Nicolás Jiménez presenta un organigrama bien estructurado que indica cada uno de los puestos dentro de la comunidad educativa esto permitirá analizar el por qué y para qué de la actuación de los miembros involucrados en este organigrama y así implementar un conjunto de procedimientos, de toma de

decisiones y ejecuciones de acciones que ayudarán a llevar a cabo con eficiencia y calidad las prácticas pedagógicas y administrativas.



#### **4.1.2.3. FUNCIONES POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS**

Haciendo un análisis del Manual de Funciones del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez vemos que está integrado por todas las personas que directa o indirectamente se encuentran vinculadas con la Institución y que con el aporte de cada integrante se construye una comunidad educativa que busca formar a hombres y mujeres que ayuden al desarrollo de una nueva sociedad.

Como podemos observar en el anexo 5 este Manual de Funciones en su segundo capítulo tuvo en cuenta los siguientes documentos para su elaboración:

- Reglamento de la Ley de Educación
- Manual de contraloría.
- Reglamento Interno.
- Reglamento de la Ley de Carrera Docente
- Ley Orgánica de Administración Financiera y Control.
- Manual de Clasificador del puesto
- Registro oficial
- Manual de la Contraloría del Estado

Todo esto para hacer referencia a los perfiles de la Institución Educativa y clasificar las tareas específicas de sus miembros en búsqueda de la excelencia educativa.

Este Manual de Funciones permite que sus miembros se apersonen de su responsabilidad y crezcan en pertenencia e identidad.

Cada uno de los puestos que contiene este Manual de Funciones del personal podemos ver que atiende a los objetivos propios de la Institución, presenta las actividades, las funciones, los requisitos del puesto, actitudes y habilidades y

dentro de las actitudes encontramos una serie de **valores** indispensables para el buen desarrollo de su trabajo.

**Actitudes:**

- *Trato personal adecuado*
- *Sociable*
- *Agradable*
- *Respetuosa*
- *Creativa*
- *Ecuánime*
- *Solidaria*
- *Ética profesional*(Funciones)

Al igual que en la habilidades encontramos que la persona tiene que tener una **capacidad de liderazgo** que le permitiera conocer las necesidades y urgencias del grupo a su cargo para poderlas resolver de la mejor manera.

Pero esta capacidad de liderazgo no está en los cargos de Director de Área, Consejo Directivo, Secretaria y Colectora.

Tampoco se describe en los puestos de autoridades como llevar la administración frente a las propuestas y cambios pedagógicos que favorecen la dinamización y el avance del Proyecto Educativo Institucional; no se habla de la comunicación como excelente canal de mediación entre los diferentes estamentos de la Comunidad Educativa, ni la necesidad de actitud crítica, reflexiva, dinámica; ni se ve un interés por encauzar su servicio desde la pedagogía del amor tan necesaria en esta Institución.

#### **4.1.2.3. Dimensión pedagógica curricular y valores**

La dimensión pedagógica curricular se fundamenta en el modelo pedagógico es el medio fundamental del PEI, para propiciar el cambio intelectual la transformación de conciencia y el cambio de actitud requerido en la comunidad educativa para alcanzar la innovación que aspiramos es un proceso de replanteamientos y de reconstrucción de todas las teorías y los paradigmas que sustentaran nuestro modelo pedagógico, es la representación de las relaciones que predomina en el

proceso de los aprendizajes; en este contexto, el modelo pedagógico que se práctica el colegio Nicolás Jiménez es: Constructivista Humanista y Critico Social fundamentado en la pedagogía conceptual.

Constituye un proceso donde todos, aprenden de todos para así poder compartir una imagen teórica - global de la educación y de la cultura que deseamos. La inexistencia de esta imagen impide la comprensión del sentido de las transformaciones sugeridas y nos induce a realizar reformas aparentes con contenidos puramente coyunturales.

Los principios que constituye en el universo teórico de este proyecto educativo sirven para fundamentar y guiar los procesos curriculares, el gobierno escolar y de padres de familia el proceso de seguimiento de evaluación es el referente teórico en la selección de las estrategias para la planeación participativa. Es el soporte que da coherencia a la acción educativa y los conceptos dentro los cuales se mueve.

El modelo pedagógico institucional da cuenta en el tipo de persona de sociedad, de cultura, del modelo de convivencia, que compromete la institución y en cualquiera de ellos la posición educativa frente a los conceptos como conocimiento, saberes, pedagogía, didáctica, metodología, ciencia, técnica, tecnología, evaluación, aprendizaje, roles, etc. Los conceptos de modelo o su marco teórico: principios filosóficos, epistemológicos, antropológicos, sociológicos, pedagógicos, psicológicos, axiológicos, éticos y religiosos, explicitan el enfoque y las corrientes que iluminan, sirven de fundamento para todos los componentes del PEI.

En este contexto, el Modelo Educativo responde a las aspiraciones y necesidades de la institución tiene las siguientes características:

**a) Humanista:** se ubica dentro de la corriente filosófica del personalismo humanista. La persona humana es el centro del quehacer educativo.

- b) **Participativo:** posibilita que el educando sea un elemento activo, participativo en todo el proceso educativo.
- c) **Democrático:** busca educar en democracia para la búsqueda de una sociedad que mejore su calidad de vida, plantea una educación intercultural.
- d) **Integral:** postula el desarrollo integral del educando.
- e) **Interaccionista.-** Cree en la construcción del conocimiento por la interacción entre la experiencia sensorial y el razonamiento, indisociables entre sí.
- f) **Axiológico.-** Plantea una **educación en valores**
- g) **Constructivista.-** Porque en sus modelos de aprendizaje la estudiante es el actor principal de su propio aprendizaje.

Su ideario institucional se sintetiza en diez principios:

- Una educación laica
- Una educación para el cambio
- Una educación dialógica
- Una educación para la autonomía
- Una educación para la democracia
- Una educación para la práctica de la crítica
- Una educación para la solidaridad
- Una educación para el trabajo
- Una educación para la práctica de la libertad
- Una educación para la paz.

La vida en el Colegio Nicolás Jiménez está enmarcada en una dimensión pedagogía de **valores humano** que le exige a todos y cada uno de sus miembros de la comunidad educativa: **testimonio, identidad y compromiso**. Esta pedagogía exige del docente, ser dinamizador y un permanente educador, puesto que el educando es el "Centro del proceso educativo, el padre de familia la esencia formativa y participativa y la sociedad, el espacio donde se contextualiza y proyecta la educación impartida.

#### **4.1.3.5. Dimensión organizativa operacional y valores**

La organización del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez se fundamenta su accionar organizacional y la labor docente y administrativa en un enfoque de

servicio a la comunidad, entregando valores que logren desarrollar acciones que permitan el crecimiento social.

La práctica de los valores es el aliento que acerca a los hombres, sustento, a su vez, del amor por la ciencia y el deseo por el saber, inducidos con sapiencia al autodescubrimiento y la auto-responsabilidad de los educandos como expresión de la libertad.

El ser individual es poseedor de un potencial para construir, desarrollar y mantener relaciones de convivencia pacífica, tolerante y de respeto hacia todos y cada uno de los miembros de la comunidad. La cooperación, la comunicación y la activa participación del individuo son los medios que permiten el desarrollo del SER frente a los poderes públicos y el desarrollo de la patria, contribuyendo así a un mejoramiento de la calidad de la vida.

Por tal motivo, la formación que brinda este colegio desarrolla las capacidades físicas e intelectuales, teniendo en cuenta las limitaciones propias del entorno social, buscando fomentar en los/as estudiantes elevados sentimientos humanos, gusto por lo estético, asumir responsabilidades concretas frente a la sociedad, actitudes científicas dentro de la orientación y el espíritu del colegio; igualmente proporcionar los elementos básicos para la autoformación del individuo con el fin de continuar estudios en la perspectiva de una educación permanente, de manera crítica y creativa, llegando así a la formación y autoformación de un hombre libre y comprometido con la construcción de una nueva sociedad enmarcada en los principios de lealtad, bondad, sencillez, honradez y ecuanimidad.

#### **4.1.4.6. Dimensión administrativa y financiera y valores**

El Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez fundamenta su filosofía organizacional en valores y principios institucionales que son el código de ética que regula el comportamiento del personal administrativo y docentes de la institución.

La estructura organizacional se encuentra muy bien definida la cual se desagrega en:

#### **Área Administrativa**

- ◆ Autoridades y directivos
- ◆ Consejo Directivo
- ◆ Consejo Técnico

#### **Área Docente**

- ◆ Personal docente
- ◆ Departamento de DOBE

En cuanto a la estructura financiera se encuentra representada por un departamento financiero que coordina los ingresos económicos que permiten sustentar la vida de la institución, considerando que es una institución fiscal de apoyo a la comunidad en la formación integral de los y las estudiantes.

Y como se ha visto en los documentos anteriores presentados, existe la presencia de valores fundamentales para ser aprendidos y practicados por toda la comunidad educativa pues son conscientes que vivimos una crisis de valores.

#### **4.1.4.7. Dimensión comunitaria y valores**

El Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez fundamenta su accionar institucional en una dimensión comunitaria en la formación ética, que pone especial énfasis en la construcción social de la personalidad y como contenido básico la felicidad de los seres humanos. Científicamente toma como referente las bases conceptuales

de Miguel de Zubiria, el cual sostiene que la formación afectiva de las personas es paralela al desarrollo del pensamiento y propone un trabajo específico en espacio y tiempo escolar, para trabajar pedagógicamente las emociones, sentimientos, actitudes y valores.

En el mundo de hoy las personas deben aprender a tomar decisiones morales personales, que no por personales son irracionales, comunicables, sino todo lo contrario. La persona es subjetividad e intersubjetividad y sus decisiones morales no pueden ser idiosincrásicas, sino autónomas y por tanto compartibles. En el aula va formándose el nuevo ciudadano.

#### **4.1.3. Análisis del FODA**

Para determinar el diagnóstico de la Gestión, Liderazgo y valor en el Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez desde el análisis de todos los documentos y de toda la investigación realizada en este Proyecto de Grado se ha realizado un FODA que permite detectar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades.

### 4.1.3.1. Fortalezas y debilidades

Tabla Nro 9

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ El Colegio cuenta con proyectos, reglamento interno, planes, manuales, con contenidos, claros flexibles y actualizados.</li><li>✓ Interés por innovarse y mejorar Pedagógicamente.</li><li>✓ Interés de las autoridades en cambiar y mejorar la Institución.</li><li>✓ Colaboración de los padres de familia.</li><li>✓</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ No existe capacitación en docente y administrativa sobre gestión y liderazgo.</li><li>✓ Poca colaboración de los docentes en actividades de carácter institucional.</li><li>✓ Problemas de comunicación organizacional.</li><li>✓ Escaso cumplimiento de los docentes en sus responsabilidades profesionales para con la institución.</li><li>✓ El perfil del personal administrativo docente y estudiantes requieren capacidad de liderazgo.</li><li>✓ Ausencia de los valores de puntualidad y compromiso en los profesores.</li><li>✓ Poca práctica de valores en los Estudiantes.</li><li>✓ Los estudiantes no se sienten identificados con el Plantel.</li><li>✓ Escasa participación de los</li></ul>

	<p>estudiantes en actos que ayuden a su formación en valores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Escasa formación de líderes Comunitarios.</li> <li>✓ Mal uso de las TICs provocando que los estudiantes sean receptores de los antivalores que están emitiendo.</li> <li>✓ Los Objetivos, Misión, Visión del colegio busca comprometerse con la práctica de valores morales pero no se lleva a la práctica y queda solo escrito.</li> </ul>
--	--

#### 4.4.2. Oportunidades y amenazas

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Visitas permanentes por parte del Sr. Supervisor de la zona.</li> <li>✓ Charlas de relaciones humanas por parte de la Policía Comunitaria</li> <li>✓ Interrelación cultural y deportiva con otras instituciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Influencia negativa de los medios de comunicación.</li> <li>✓ Desintegración familiar</li> <li>✓ Uso inadecuado del tiempo libre</li> <li>✓ Centros de diversión no adecuados cerca de la Institución.</li> <li>✓ Aumento de delincuencia en el sector</li> <li>✓ Presencia de pandillas juveniles</li> <li>✓ Lugares inadecuados junto al</li> </ul>

	colegio y posibles casos de antivalores como alcoholismo y drogadicción.
--	--

**4.2 Resultados de encuestas y entrevistas**

El proyecto de investigación sobre Gestión, Liderazgo y Valores se lo ha desarrollado en una institución educativa fiscal, el Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez”

**4.2.1 De la encuesta a Directivos**

**Tabla N° 10**

¿CÓMO ESTÁN ORGANIZADOS LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE SU INSTITUCIÓN?

<b>Pregunta N° 2</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Director / una reunión trimestral	2	33
Coordinadores de área	0	0
Por grupos de trabajo	0	0
Trabajo individual	4	67
Otros	0	100
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D.

Según los resultados existe en un 67% el trabajo individual y en un 33% se realiza una reunión trimestral según esto se puede ver que en la institución no están organizados en equipos de trabajo el trabajo en su mayoría se lo realiza de forma individual.

**Tabla N° 11**

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

<b>Pregunta N° 3</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
El número de miembros de la institución	6	100
Resultados obtenidos en la institución	0	0
Valor y tiempo empleado en la Institución	0	0
Otros	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
Autora: Martha Maldonado D.

En un 100% se ha considerado que el número de miembros de la institución determina el tamaño de la organización.

**Tabla N° 11**

LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN SE ENCUENTRAN ESCRITAS EN UN MANUAL DE NORMAS REGLAS Y PROCEDIMIENTOS.

<b>Pregunta N° 4</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. SI	0	0
b. NO	6	100
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
Autora: Martha Maldonado D.

Se identificó que en la Institución no existen un manual de procedimientos donde se encuentran registradas, tareas, normas y procedimientos de las actividades institucionales pero si cuentan con un manual de funciones.

**Tabla N° 12**

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES ESTÁ LIDERADO POR EL:

<b>Pregunta N° 5</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Directivo	2	33
Rector	4	67
ConsejoDirectivo	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D.

En un 33% esta liderada por el directivo y en un 67% en el rector.

El manejo del clima organizacional, respeto y consenso en la toma de decisiones y por quien está liderado, se pudo determinar que la dirección de la institución no se encuentra muy bien definido, pues el liderazgo organizacional está en dos personas el director y el rector, mientras que el Consejo Directivo no es tomado en cuenta.

**Tabla N° 13**

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.

<b>Pregunta N° 6</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SI	1	10%
NO	5	90%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Autora: Martha Maldonado D.

Con un 90% del no, se concluye con este ítem que la resolución de conflictos y promoción de soluciones pertinentes y oportunas no se delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores .

**Tabla N° 14**

LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

Pregunta 7							
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica	4	67	2	33		
b	Desarrollo profesional de los docentes	1	17	5	83		
c	La capacitación continua de los docentes	1	17	2	33	3	50
d	Trabajo en equipo			2	33	4	67
e	Vivencia de valores institucionales y personales			3	50	3	50
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	1	17	1	17	4	67
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión			1	17	5	83

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D.

Podemos ver en un 50% que no existe una capacitación continua y un 50% falta de vivencia de los valores personales e institucionales y la autoridad está centralizada por lo que no existe una buena administración y liderazgo.

**Tabla N° 15**

LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO REQUERIDAS PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN:

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Son innatas	6	100				
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo			6	10		
c	Se adquieren a partir de la experiencia	6	100				
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	6	100				
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	1		1		4	50

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D.

Este ítem permite determinar en un 100% que para los directivos del colegio “Nicolás Jiménez” las habilidades de liderazgo requeridas son innatas, promovidas por las autoridades, se logran estudiando teorías contemporáneas, se adquieren a través de la experiencia, se desarrollan en los estudios de gerencia y se capacitan continuamente, esto permite ver que existe apertura por los directivos para instaurarlas institucionalmente.

**Tabla Nº 16**

PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR USTED COMO DIRECTIVO PROMUEVE:

Pregunta Nº 9				
ALTERNATIVA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	%
Uso de la información	6	0	0	100
Disminución de número de estudiantes	0	6	0	100
Mejora de mecanismos de control	6	0	0	100
Existencia de ambientes cordiales	6	0	0	100

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
Autora: Martha Maldonado D.

En cuanto al mejoramiento de desempeño y progreso institucional el 100% de los directivos usan la información de resultado de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar, por ende es importante implementar un sistema de gestión educativa y de calidad.

Esta deficiencia a promovido a veces que el número de estudiantes en las aulas disminuya, lo cual debe cambiar, el 100% de los directivos también están de acuerdo o piensan que siempre se debe mejorar los mecanismos de control y ambientes de cordialidad en el trabajo.

**Tabla N° 17**

DE LOS DIFERENTES ÓRGANOS ESCRITOS A CONTINUACIÓN, ¿CUÁLES SE ENCUENTRAN EN SU INSTITUCIÓN?

Pregunta N° 10			
ALTERNATIVA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
De dirección: Consejo Académico			
Consejo Escolar	6	0	0
De gestión	0	6	0
De coordinación	5	1	0
Gestión Técnica	6	0	0
Otros	6	0	0

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
Autora: Martha Maldonado D.

En la institución Nicolás Jiménez, cuenta con un Consejo Académico, Escolar de Coordinación y Gestión Técnica.

**Tabla N° 18**

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES

Pregunta N° 11			
ALTERNATIVA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Evaluación y seguimienot global de estudiantes	6	0	0
Mejorar el clima de convivencia	2	4	0
Tratar en forma coordinada los conflictos	5	1	0
Coordinalas acciones de enseñanza aprendizaje	6	0	0
Otros	6	0	0

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D.

La junta de docentes de la institución se encarga:

- De llevar a cabo la evaluación, o seguimiento global del grupo de estudiantes
- Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima y la convivencia de grupos.
- Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.
- Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los estudiante.

**Tabla 19**

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

Pregunta 12					
Orden	Los departamentos se encargan de:	SI		NO	
		f	%	f	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	6	100	0	
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	2	20	4	
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	6	100	0	

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

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
Autora: Martha Maldonado D.

Con un porcentaje del 100% para los directivos encuestados el Colegio Nicolás Jiménez cuenta con un buen departamento didáctico cuyas funciones las realiza de manera eficiente.

### Tabla N° 20

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES  
Orden. ACCIONES

Pregunta 13					
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.	4		2	

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D.

La gestión pedagógica en el Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” fomenta la producción de diagnóstico, y da soluciones propias y adecuadas a la diversidad u potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico en un 80%.

**Tabla N° 21**

EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE USTED DIRIGE SE HA REALIZADO

Pregunta N° 14			
ALTERNATIVA		SI	NO
a	Reingeniería de procesos	0	6
b	Plan Estratégico	6	0
c	Plan Operativo anual	6	0
d	Proyecto de capacitación	6	0

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D.

En un 100% se pudo determinar que en el Colegio Nicolás Jiménez se trabaja con el desarrollo de planes estratégicos, anuales y proyectos de capacitación, pero no se ha realizado reingeniería de procesos.

#### 4.2.2 De la encuesta a docentes

##### Pregunta N° 1

El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para gestionar las órdenes existentes.

**Tabla N° 22**

Pregunta N° 1		
ALTERNATIVA	Nº	%
SIEMPRE	12	60
A VECES	8	40
NUNCA	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Autora: Martha Maldonado D.

Los docentes consideran que el rol del docente líder se define como una persona con actitud y habilidades para gestionar las ordenes en la institución en un 60%, mientras que el 40% restante lo consideran que solo a veces.

### **Pregunta N° 2**

El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través de transformar las formas habituales de la escolarización

**Tabla N° 23**

<b>Pregunta N° 2</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	16	80
A VECES	4	20
NUNCA	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
Autora: Martha Maldonado D

En un 80% siempre y en un 20% a veces.

Para los docentes el liderazgo institucional en el Colegio Nicolás Jiménez está ligado intrínsecamente a la búsqueda de la innovación.

### **Pregunta N° 3**

La gerencia educativa promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.

**Tabla N° 24**

<b>Pregunta N° 3</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	13	65
A VECES	5	25
NUNCA	2	10
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

Más de la mayoría de docentes en un 65% consideran que la gerencia educativa genera un ambiente de aprendizaje agradable pero no siempre es así en un 25%.

#### **Pregunta N° 4**

Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes, estudiantes, familias – asociación civil – padres y representante – consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.

**Tabla N° 25**

<b>Pregunta N° 4</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	9	45
A VECES	11	55
NUNCA	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

Un 45% siempre y un 50% a veces.

Existe casi una igualdad entre los que piensan que si existe directivos y docentes que promueven la investigación a nivel educativo y que integra a toda la comunidad educativa y los que piensan que a veces.

#### **Pregunta N° 5**

Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.

**Tabla N° 26**

<b>Pregunta N° 5</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	9	45
A VECES	5	25
NUNCA	6	30
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

Existe resistencia por parte de los padres de familia a la aplicación de nuevos métodos de enseñan y apenas el 30% no tienen dificultad de aceptar el cambio en la enseñanza, esto se debe a la costumbre generada por la institución en implementar sus métodos de enseñanza.

**Pregunta N° 6**

Trabajo en equipo para tomar decisiones de cambio de metodología de enseñanza aprendizaje.

**Tabla N° 27**

<b>Pregunta N° 6</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	13	65
A VECES	4	20
NUNCA	3	15
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

El trabajo en equipo para tomar decisiones son consideradas como parte del trabajo docente en un 65%, para el 20 % en algunas ocasiones mientras que para

el 15% nunca, esto determina que en el Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez la mayor parte de los docentes procuran trabajar en equipo.

### **Pregunta N° 7**

En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.

**Tabla N° 28**

<b>Pregunta N° 7</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	10	50
A VECES	8	40
NUNCA	2	10
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
Autora: Martha Maldonado D

La mitad de los docentes encuestados 50% piensan que los valores son el eje transversal de la formación integral de los estudiantes, mientras un 40% dice a veces y un 10% nunca.

### **Pregunta N° 8**

Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.

**Tabla N° 29**

<b>Pregunta N° 8</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	6	30
A VECES	11	55
NUNCA	3	15
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

Los docentes consideran en un 55% que solo a veces existe resistencia cuanto intentan aplicar nuevos métodos de enseñanza aprendizaje, este indicador es favorable pues una institución que no genera mucha resistencia al cambio.

### **Pregunta N° 9**

Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros

### **Tabla N°30**

<b>Pregunta N° 9</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	7	35
A VECES	9	45
NUNCA	4	20
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

Un grupo representativo de profesores 35%no se sienten integrados, eso quiere decir que se requiere trabajar en el tema de integración institucional.

### **Pregunta N° 10**

Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.

### **Tabla N°31**

<b>Pregunta N° 10</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	4	20
A VECES	9	45
NUNCA	7	35
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

En un 20% siempre, 45% a veces y un 35% nunca existe desacuerdos con el director. Por lo que hay que insistir en el trabajo de integración institucional.

### **Pregunta N° 11**

Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas

**Tabla N°32**

<b>Pregunta N° 11</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	2	10
A VECES	4	20
NUNCA	14	70
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

En la pregunta de admiro el liderazgo y gestión de las autoridades el 10% siempre el 20% a veces y en su mayoría el 70% nunca. Según los resultados podemos ver que para los profesores no existe un buen liderazgo.

### **Pregunta N° 12**

Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el director / rector del centro educativo.

**Tabla N°33**

<b>Pregunta N° 12</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	1	10
A VECES	15	70
NUNCA	4	20
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

En cuanto al compromiso con las desiciones el 10% siempre, el 70% a veces y el 20% nunca.

El nivel de compromiso de la planta docente con la dirección no es tan bueno en solo en determinadas ocasiones, esto denota el poco compromiso organizacional y de autoridad de los profesores.

### **Pregunta N° 13**

Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.

### **Tabla N°34**

<b>Pregunta N° 13</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	13	65
A VECES	4	20
NUNCA	3	15
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

Según los datos obtenidos los directivos del Colegio Nicolás Jiménez si mantienen un liderazgo y gestión en el área académica 65%, seguida por una dualidad en algunas ocasiones 20% y una parte de docente restantes 15% determinan quenunca,este dato final puede originarse en el personal docente nuevo.

### Pregunta N° 14

Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa – financiera.

**Tabla N°35**

Pregunta N° 14		
ALTERNATIVA	Nº	%
SIEMPRE	6	30
A VECES	11	55
NUNCA	3	15
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
Autora: Martha Maldonado D

En un 30% siempre, un 55% a veces y un 15% nunca.

Los resultados evidencian que los docentes conocen que los directivos tienen a veces liderazgo y gestión en el área administrativa – financiera, seguida por un pequeño grupo de profesores que dicen siempre y nunca, esto denota la falta de conocimiento de las funciones en esta área.

### Pregunta N° 15

Actividades de integración en los ámbitos deportivos y socio culturales con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.

**Tabla N°36**

Pregunta N° 15		
ALTERNATIVA	Nº	%
SIEMPRE	12	60
A VECES	3	15
NUNCA	5	25
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
Autora: Martha Maldonado D

El 60% de la planta docente consideran que las actividades de integración en los ámbitos deportivos y socio culturales se realizan con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.

### **Pregunta N° 16**

Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.

**Tabla N°37**

<b>Pregunta N° 16</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	10	50
A VECES	10	50
NUNCA	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

Tenemos que la mitad de profesores 50% piensan que predominan los valores en los directivos y profesores y la otra mitad 50% que nos dice solo a veces.

### **4.2.3 De la encuesta a Estudiantes**

#### **RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES**

### **Pregunta N° 1**

El director/rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.

**Tabla N°38**

<b>Pregunta N° 1</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	11	55
A VECES	7	35
NUNCA	2	10
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

Si los directores toman en cuenta opiniones tenemos un 55% siempre, 35% a veces y un 10% nunca

Aquí podemos apreciar que los directivos si toman en cuenta las opiniones de docentes y estudiantes.

### **Pregunta N° 2**

Las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de las estudiantes

### **Tabla N°39**

<b>Pregunta N° 2</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Siempre	8	40
A veces	10	50
Nunca	2	10
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

Los resultados evidencian que el 50% de la población estudiantil están de acuerdo con que las autoridades hablan más que escuchar a sus estudiantes.

### **Pregunta N° 3**

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

**Tabla N°40**

<b>Pregunta N° 3</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Siempre	8	40
A veces	10	50
Nunca	2	10
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Autora: Martha Maldonado D

El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas tiene énfasis en el ítem a veces 50% y en siempre 40%, es decir que existe un adecuado control en las tareas y asignación de ellas por parte de las autoridades organizacionales.

**Pregunta N° 4**

Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.

**Tabla N°41**

<b>Pregunta N° 4</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Siempre	6	30
A veces	11	55
Nunca	3	15
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Autora: Martha Maldonado D

En las ideas nuevas en clase el 30% dice siempre, el 55% a veces y el 15% nunca. Se concluye que las estudiantes no están de acuerdo que a veces se lleva a cabo nuevas ideas en las clases, más bien denotan que es lo contrario.

### Pregunta N° 5

En las clases se espera que todos los alumnos hagan, el mismo trabajo, de la misma forma y al mismo tiempo.

**Tabla N°42**

Pregunta N° 5		
ALTERNATIVA	Nº	%
Siempre	1	5
A veces	12	60
Nunca	7	35
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Autora: Martha Maldonado D

Si los profesores esperan que hagan todos los alumnos tenemos que el 5% dice siempre el 60% a veces y el 35% nunca.

Aquí vemos que los profesores están fallando pues no se debe esperar que todos los alumnos hagan, el mismo trabajo, de la misma forma y al mismo tiempo pues cada quien tiene su propio ritmo de aprendizaje.

### Pregunta N° 6

Los docentes inician las clases con frases de motivación y valores.

**Tabla N°43**

<b>Pregunta N° 6</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Siempre	0	0
A veces	14	70
Nunca	6	30
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Autora: Martha Maldonado D

Como respuesta a esta pregunta tenemos el 70% dice a veces y el 30% nunca. Se pudo identificar que un grupo pequeño de profesores si inician sus clases con frases motivadoras.

### **Pregunta N° 7**

El profesor propone ideas innovadoras para que las estudiantes las desarrolle.

### **Tabla N°44**

<b>Pregunta N° 7</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Siempre	0	0
A veces	18	90
Nunca	2	10
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Autora: Martha Maldonado D

El personal del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez se caracteriza a veces 90 % por proponer actividades innovadoras para sus estudiantes.

### **Pregunta N° 8**

Los métodos en las clases se caracterizan por la innovación...

**Tabla N°45**

<b>Pregunta N° 8</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Siempre	0	0
A veces	17	85
Nunca	3	15
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
Autora: Martha Maldonado D

Las estudiantes consideran que se usan métodos innovadores en las clases en un 85%, lo cual corrobora la pregunta anterior, se procura innovar y motivar a las estudiantes.

### **Pregunta N° 9**

Los docentes no se interesan por los problemas de las estudiantes.

**Tabla N°46**

<b>Pregunta N° 9</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Siempre	0	0
A veces	2	10
Nunca	18	90
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
Autora: Martha Maldonado D

Los docentes no se interesan en problemas de los estudiantes 10% a veces y 90% nunca.

Se pudo definir que las estudiantes consideran que las docente si se interesan en su mayoría por sus problemas.

### **Pregunta N° 10**

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

**Tabla N°47**

<b>Pregunta N° 10</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Siempre	13	65
A veces	7	35
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Autora: Martha Maldonado D

Un 65% dice siempre y un 35% dice a veces.

En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión lo cual determina que los docentes tienen muy buen nivel de comunicación con sus estudiantes.

### **Pregunta N° 11**

Es el profesor quien decide qué se hace en la clase.

**Tabla N°48**

<b>Pregunta N° 11</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Siempre	8	40
A veces	9	45
Nunca	3	15
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

Existen dos clases de criterios en los estudiantes que van por el mismo porcentaje los que piensan que es el profesor quien decide en clase 40% y quienes dicen que solo a veces 45%.

### **Pregunta N° 12**

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

### **Tabla N°49**

<b>Pregunta N° 12</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Siempre	18	90
A veces	2	10
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez  
 Autora: Martha Maldonado D

La mayoría de estudiantes 90% definen que si trabajan en grupo con una clara coordinación y participación docente.

### **Pregunta N° 13**

Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas

**Tabla N°50**

<b>Pregunta N° 13</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Siempre	4	20
A veces	7	35
Nunca	9	45
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Autora: Martha Maldonado D

Si los docentes se sienten comprometidos un 20% dice siempre, un 35% a veces y un 45% nunca.

Se concluye que los docentes no se sienten comprometidos por lo que se requiere trabajar en el compromiso institucional.

**Pregunta N° 14**

La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.

**Tabla N°51**

<b>Pregunta N° 14</b>		
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Siempre	2	10
A veces	8	40
Nunca	10	50
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Autora: Martha Maldonado D

En los valores se enseñan con el ejemplo un 10% siempre, un 40% a veces y un 50% nunca.

Las estudiantes consideran que la ética y los valores no se enseñan con el ejemplo. Hace falta testimonio de lo que se enseña y lo que se practica.

#### 4.2.5. De la Entrevista a Directivos

### RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

**Tabla N°52**

Nro.	Pregunta	Respuesta positiva	f	Respuesta débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	3	75%	1	25%
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	2	50%	2	50%
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	4	100%	0	0%
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	3	75%	1	25%
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	2	50%	2	50%
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	4	100%	0	0
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	3	75%	1	25%

8	En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?	1	25%	3	75%
---	---	---	-----	---	-----

Fuente: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez

Autora: Martha Maldonado D

En la entrevista realizada a los directivos podemos ver como puntos sobresalientes que en un 100% los directivos saben actuar frente a un conflicto entre la dirección y el profesorado.

En un 75% hay presencia de antivalores, y en un 50% la institución no cuenta con un manual que le permita realizar tareas de liderazgo.

#### 4.2.4 MATRIZ DE PROBLEMATICAS

Tabla N°53

Problemas observados	Causas	Efectos
<b>Problema 1</b>  Los directivos no ejercen un buen liderazgo en la gestión de la institución.	Directivos que no se responsabilizan por la animación, revisión, evaluación y reelaboración de proyectos para ejercer liderazgo institucional en la gestión de acuerdo a la filosofía de la institución	Poco compromiso con la gestión y el liderazgo de la institución.
	Miembros del equipo directivo que muestran poco liderazgo en su cargo, en la docencia, en sus cualidades	Poca calidad de liderazgo que influye mucho en la calidad de todo el proceso

	personales, pedagógicas, comunicativas y gerenciales.	educativo.
<b>Problema 2</b> Escasa capacitación en docentes y administrativos sobre gestión y liderazgo	Descuido en cuanto a un proceso de capacitación de directivos y docentes.	Una educación de baja calidad dando paso a una imagen institucional que se va deteriorando paulatinamente ante los ojos de los padres de familia y la comunidad
<b>Problema 3</b> Problemas de comunicación organizacional	Poca integración de los maestros con la institución y con sus compañeros	Provoca problemas internos de comunicación, que se revelan a nivel de comunidad educativa.
	Desacuerdos continuos en las relaciones directores - profesores.	Ambiente poco agradable de convivencia entre directivos, docentes, estudiantes.
	Escasa comunicación directivos, profesores con los estudiantes	Directivos y docentes que no escuchan ni se preocupan de los problemas de los estudiantes
<b>Problema 4</b> Poca colaboración de los docentes en actividades de carácter	Poco compromiso con las decisiones tomadas por los directivos de la institución.	Falta de cumplimiento de los docentes de sus responsabilidades profesionales para con la institución.
	Trabajo individualista	Individualismo que empobrece el

institucional	Poco interés por trabajar de forma coordinada los problemas de la institución.	aprendizaje, la colegialidad, que no permite mejorar las relaciones, ni facilita la solidaridad.  No se establece medidas oportunas para resolver conflictos institucionales.
<b>Problema 5</b>  No se ha logrado una integración entre la teoría y la práctica de valores	No se promueve la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas	Tensión en la diferencia entre las formulaciones teóricas y las prácticas diarias de valores.
	La formación que se imparte no asegura en los jóvenes en un 100% los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararles para una vida en valores.	Escasa educación en valores que se ocupe justamente de formar y preparar a los estudiantes en sujetos que puedan construir y ejercer su condición humana en la sociedad.
	No se ha creado espacios para reflexionar la teoría y la práctica de valores para impulsar acciones de transformación.	Poco compromiso para enseñar la ética y los valores desde el ejemplo de vida.

## 5 DISCUSIÓN

La crisis actual de la educación ha ocasionado serios problemas educativos que afectan directamente al desarrollo integral del ser humano. La falta de valores, es una preocupación constante para la comunidad en general que busca desesperadamente Instituciones Educativas que ofrezcan el desafío de educar con calidad en forma objetiva, científica y humanista. Esta problemática no es ajena a la realidad institucional que atraviesa el Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” ubicado en el barrio de Mariana de Jesús, parroquia de Calderón del cantón Quito, en donde se ha realizado la investigación para el desarrollo de la presente tesis de grado.

Como resultado del análisis que se ha venido haciendo tanto en los documentos de la Institución y con los resultados de las encuestas se ha detectado una serie de problemas que tiene la institución educativa como por ejemplo:

Vemos que la crisis profunda que atraviesa la educación no es de generación o extensión escolar, es decir, de cantidad, sino de calidad, entendida como eficiencia y eficacia, no es una crisis producida por la falta de recursos. Se trata de una crisis gerencial, de gestión, que no logra el “Desarrollo Organizacional” que no busca técnicas destinadas a mejorar la gestión institucional a partir de modelos de recursos humanos, pues vemos que los directivos no se responsabilizan por la animación, revisión, evaluación y reelaboración de proyectos para ejercer liderazgo institucional en la gestión de acuerdo a la filosofía de la institución.

Esto lo evidenciamos ya que en la encuesta encontramos que el 55% de maestros, que es mas de la mitad nos dice que los directivos no mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera; el 70% de los docentes manifiestan que no hay el liderazgo y gestión en las autoridades educativas, el 50% dice que el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas en el ambiente escolar es solo a veces, los profesores en un 45% no se sienten comprometidos con la gestión y el liderazgo de las autoridades educativas.

Por eso a este punto se lo toma como un problema ya que si recordamos lo que nos dice el autor García Leiva anteriormente citado “La gestión educativa se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico en el cual se define objetivos, acciones y prioridades que **comprometen a todos los actores institucionales**” (García Leiva, 2000); por lo tanto la gestión educativa debe tender al logro de objetivos y metas educacionales, atendiendo a las necesidades básicas de los alumnos y con la participación de todos

Otro de los problemas detectados es *La escasa capacitación en docentes y administrativos sobre gestión y liderazgo.*

En la tabla 14 de la pregunta 7 a los directivos manifiestan en un 50% que nunca existe capacitación continua a los docentes.

Si la formación permanente es una necesidad, no podemos confundirla con la realización de de cursos y talleres aislados, sin seguimiento, que pocas veces responde a las necesidades de los docentes y que en la mayoría de veces son buscados para amontonar diplomas. El aula y el centro educativo son los lugares privilegiados para una adecuada formación de los docentes, esto unido a un proceso serio de capacitación permanente con espacios de reflexión y un seguimiento que garantice la autentica formación y por consiguiente, la calidad educativa.

Existe problemas de comunicación dentro de la institución: la tabla 10 de la encuesta a directivos refleja que en un 67% se trabaja en forma individual y no en equipos organizados de trabajo, la toma de decisiones en un 67% esta liderada solo por el rector, en un 35% a veces y un 10% nunca el director tiene en cuenta la opinión de los docentes, en un 50% las autoridades hablan más y escuchan menos los problemas y en un 45% existen desacuerdos continuos en la relación con el director del centro educativo.

Al hablar de problemas de comunicación dentro de la comunidad educativa, hay que tomar en cuenta que todo centro educativo se organiza en un sistema de actividades conscientemente coordinadas con *buenos procesos de comunicación* entre los integrantes de la comunidad, que les permite actuar, para obtener un objetivo común. Por eso en el colegio Nicolás Jiménez es necesario la creación de un ambiente motivador, de entusiasmo y comunicación, creando canales de comunicación e información definidos y conocidos de toda la comunidad educativa

Por otro lado todo acto educativo encierra un comportamiento ético, toda educación es ética, no solo un ejercicio formativo en sí mismo, sino por sus consecuencias , entendemos la educación en valores como aquella que se preocupa justamente de formar y preparar a la persona como sujeto para que pueda construir y ejercer su condición humana en la sociedad.

En el colegio Nicolás Jiménez se ha detectado una falta de vivencia en valores o la dificultad de integrar la teoría y la práctica en valores pues los documentos analizados nos hablan de valores pero la vivencia diaria nos dice lo contrario.

En las respuesta a la pregunta 14 de la encuesta a estudiantes en un 50% los estudiantes consideran que la ética y los valores no se enseñan con el ejemplo.

Una de los textos citados en el marco teórico nos dice “hay que ser conscientes que la modernidad y la pos modernidad han puesto en crisis los valores por lo tanto los educadores están llamados a despertar aquellos valores que se encuentran dormidos”, sobre todo formar a los estudiantes con el ejemplo”; “el poder del educador no depende tanto de su palabra sino de su ejemplo”.(GUILLEN, 2008)

Ante esta dificultad podemos citar también a Masaútis Ana María que nos dice “Educar en valores es participar en un auténtico proceso de desarrollo y la construcción personal. Una participación que en el lenguaje educativo consiste en crear condiciones pedagógicas y sociales para que dicha construcción se lleve a cabo de una forma óptima” (MASAÚTIS Ana María, 2001)

Hay un 70% de estudiantes que nos dice que el maestro no inicia sus clases con frases motivación y valores, un 40% dice que solo a veces los valores son el eje transversal de la formación integral de los estudiantes.

Es necesario buscar en el Colegio Nicolás Jiménez, procesos de construcción y ejercicio de valores, procesos que consideren la centralidad de la persona, la promoción y vivencia de valores humanos. La sociedad que queremos debe hacerse ya realidad, por lo tanto se debe realizar procesos para ser adaptados a los de enseñanza y aprendizaje y fortalecer la identidad y el sentido de pertenencia.

Los valores que es necesario afianzar para la vivencia de valores son la participación, el pluralismo, la libertad, la justicia, el respeto mutuo, la tolerancia, la solidaridad, la comunicación, la tolerancia que permite conocer y aceptar al otro, el pluralismo que lleva a respetarlo y la solidaridad que alimenta la lucha por la igualdad y la libertad de todos. El manejo de conflictos mediante el debate, la negociación y la confrontación pacífica, sin recurrir a la violencia y sin silenciar a nadie, son el camino para la transformación de este centro educativo y la sociedad que lo rodea.

De esta manera se puede superar la tensión que existe entre la teoría y la práctica de valores ya que se estaría formando la integridad de la persona potenciando el desarrollo pleno de todas sus dimensiones, la que valora su unicidad individual y su pertenencia a la sociedad; favoreciendo la apropiación y la construcción personal y colectiva de conocimientos, actitudes; de tal manera que se mejore la calidad de vida personal y de la comunidad comprometiendo a los profesores y estudiantes en la construcción de una sociedad más justa y humana.

A parte de las dificultades ya mencionadas que presenta el colegio se ha podido identificar otros problemas referentes a:

- Poca colaboración de los docentes en actividades de carácter institucional, con un 70% a veces y un 10% nunca el docente se siente comprometido con las decisiones tomadas por el rector y en un 90% no hay grupos de colaboración para la resolución de conflictos.
- Falta de cumplimiento de los docentes con sus responsabilidades profesionales para con la institución
- Problemas de comunicación organizacional, dando paso a una imagen institucional que se va deteriorando paulatinamente.

Dado a estas dificultades es necesario hablar de Calidad Educativa que es un tema que encierra todo lo que se ha venido analizando anteriormente “la calidad educativa hace referencia a los procesos de mejoramiento continuo en todas las etapas, precisión en el desempeño de las actividades, participación de todos, diseño del trabajo basado en equipos, y satisfacción completa de todas las expectativas de los alumnos” (THOMPSON/STRICKLAND, 2004 )

El hablar de calidad en educación es referirse a un tema de mucho cuidado porque administrar una empresa educativa tiene una peculiaridad ya que no se manejan procesos de fabricación sino todo lo contrario se habla de la formación y

desarrollo de seres humanos, por lo tanto como se cito en el marco teórico es necesario factores como: carisma del docente, compromiso en la labor educativa, uso de estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje, buena comunicación, entorno social, respeto de las diferencias individuales de los estudiantes, entre otras.

Una educación no es de calidad si no nos trasmite conocimientos socialmente válidos y si no ayuda a la integración social.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

El Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” es una institución fiscal mixta que tiene experiencia en la labor docente y en la formación de estudiantes con capacidades que les permite desarrollarse cuando terminan su formación, esta fortaleza se ve disminuida por la falta de gestión y liderazgo y una vivencia en valores, por tanto se recomienda:

La elaboración de un programa para la mejora de la calidad, es decir, proponer, desarrollar y trabajar sobre un modelo alternativo de calidad de gestión y liderazgo que sirva de base para generar procesos de mejora dentro del establecimiento educativo y transformación estructural que permitan formar sujetos empoderados y comprometidos con la sociedad de tal forma que se generen auténticos procesos de cambio y vivencia de valores.

Para este programa de mejora se toma en cuenta las siguientes conclusiones y recomendaciones.

<b>Conclusiones</b>	<b>Recomendaciones</b>
Los docentes no ven liderazgo y gestión en sus directivos.	Promover actividades para que los directivos sean los primeros docentes líderes no solo por su cargo, sino por sus cualidades personales, pedagógicas, comunicativas y

	gerenciales.
Los directivos no ejercen un buen liderazgo en la gestión de la institución	Fortalecer el equipo directivo para que se responsabilice por la animación, revisión, evaluación y reelaboración permanente del proyecto educativo, ejerciendo liderazgo en la gestión institucional
No existe delegación a grupos y las tomas de decisión, está centrada en los directivos	Crear una administración clara, transparente en función de la atención a las prioridades del proyecto educativo.
Escasa capacitación en docentes y administrativos sobre gestión y liderazgo.	Capacitación permanente de directivos y docentes no solo de temas pedagógicos sino en gestión y liderazgo.
Solo a veces existe un desarrollo profesional en los docentes y no existe capacitación continua en los docentes.	Formación permanente de docentes que no se quede en la realización de cursos o talleres aislados sin seguimiento que pocas veces responde a las necesidades de los docentes, sino una formación continua que favorezca en gran medida la autentica formación y por consiguiente la calidad.
No hay una buena comunicación entre los miembros de la comunidad educativa produciendo un ambiente poco agradable de convivencia.	Espacios de diálogos para la resolución de conflictos en el horizonte de los valores que se desea fomentar.
No se sienten los docentes integrados entre compañeros	Dinámicas de estímulos, motivación y reconocimiento a la labor del persona
Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes	Crear canales de comunicación e información definidos y conocidos por toda la comunidad educativa.
Existen desacuerdos continuos en las relaciones de los docentes con el director.	Acompañamiento formativo a los diferentes miembros de la comunidad educativa (administrativos, docentes, padres y representantes.

Poca colaboración y compromiso de los docentes en actividades de carácter institucional	Fomentar espacios de encuentro para favorecer las buenas relaciones y una mejor convivencia.
Los docentes no se sienten comprometidos con la gestión y el liderazgo de las autoridades.	Tener un centro educativo organizado para producir conocimientos, competencias, soluciones y valores según el modelo de persona y sociedad que se busca.
No se promueve la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.	Plantearnos una educación ética que transforme, porque si no estamos convencidos de la necesidad de transformar la sociedad y cimentarla sobre unos valores radicales distintos no podremos hacer una educación de calidad.
La ética y los valores no se enseñan con el ejemplo	
Los estudiantes manifiestan que solo a veces predominan los valores en las decisiones de directivos y profesores.	Vivencia de valores para afianzar la convivencia de la comunidad
En un porcentaje alevado se manifiesta que nunca los docentes inician clases con frases de motivación y de valores.	Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
Según la lectura y el análisis de los documentos de la institución vemos que existe el propósito de preparar a los estudiantes con una educación en valores pero según las encuestas podemos ver que no se ha logrado una integración entre la teoría y la práctica de valores.	-Formación en valores desde varios aspectos.  -Lograr la participación de las familias e insertarlas en la comunidad educativa. Mejorar las relaciones entre todos los miembros de la institución ya que las buenas relaciones facilitan el aprendizaje.
La formación que se imparte no asegura en los jóvenes en un	Se debería crear espacios de reflexión de la teoría y la práctica de valores para

<p>100% los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para prepararles para una vida en valores.</p>	<p>impulsar acciones de transformación.</p>
<p>Si la familia valora la institución y vive incorporada al proceso educativo de los estudiantes, podrá participar en múltiples acciones que repercutirán en una mayor calidad.</p>	<p>-Propiciar una participación de los padres de familia que no se agote, sino que siga un proceso activo y de cambio en donde todos sean tomados en cuenta.          -Promover la interrelación entre los representantes de los estudiantes, con los demás miembros de la institución educativa de tal forma que todos puedan actuar con propósitos comunes.          -Una educación ligada a la participación de los padres de familia en perspectiva de cambio social.</p>

## **7. PROPUESTA DE MEJORA**

### **7.1 Título de la propuesta**

**“PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO CONTINUO EN EL DESARROLLO DE LA GESTION, LIDERAZGO Y VALORES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO NACIONAL MIXTO “NICOLÁS JIMENEZ” DEL BARRIO MARIANA DE JESÚS DE LA PARROQUIA DE CALDERÓN CANTON QUITO”**

### **7.2 Justificación**

Mejorar no es tratar de hacer mejor lo que siempre se ha hecho, implica crear, transformar e innovar, es decir una calidad dinámica y no estática ya que permite al sujeto hacer cosas nuevas y no simplemente hacer bien lo que ya se está haciendo.

Somos conscientes de la necesidad de trabajar en la calidad de la educación por eso esta propuesta invita a dar un paso de la certeza a la incertidumbre pues tan solo bajo el supuesto de que no existen recetas prefabricadas, soluciones y planos invariables trazados de antemano se puede generar un ambiente idóneo para proponer líneas de acción que conduzcan a una mejora de la calidad.

El enfoque educativo que se presenta a continuación es una propuesta elaborada para implementar un programa de perfeccionamiento continuo en el desarrollo de la gestión, el liderazgo y los valores en el Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez”, ubicado en el barrio Mariana de Jesús de la Parroquia de Calderón del cantón de Quito, con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

La investigación realizada en el colegio señala una serie de problemas de los cuales se ha priorizado los más graves de acuerdo al porcentaje, destacando sus causas, efectos y la propuesta de mejora como se presenta a continuación:

Frente a los problemas de escasa capacitación permanente en administrativos y docentes que no ejercer liderazgo institucional en la gestión de acuerdo a la filosofía de la institución; siendo una de las causas el descuido en cuanto a un proceso de capacitación de directivos y docentes y teniendo como efecto la poca calidad de liderazgo que influye mucho en la calidad de todo el proceso educativo, este programa de perfeccionamiento propone el desarrollo de estrategias de gestión, liderazgo y valores y una formación permanente de directivos y docentes.

Ante la realidad de una falta de comunicación que provoca problemas internos de convivencia, que se revelan a nivel de comunidad educativa cuyo efecto es un ambiente poco agradable de convivencia, este programa propone mejorar los canales de comunicación e información, mediante espacios de diálogo, espacios de encuentro, creación de instancias organizativas y cauces que garanticen la participación de todos los actores en las decisiones que les competen, y así tener un ambiente motivador de entusiasmo y comunicación.

Asimismo frente a la problemática de poca colaboración de los docentes en actividades de carácter institucional cuya causa es el trabajo individualista teniendo como efecto la falta de cumplimiento de los docentes en sus

responsabilidades profesionales para con la institución; se propone actividades que estén orientadas por la colegialidad y el trabajo en equipo frente al individualismo y el aislamiento, potenciando y fortaleciendo las relaciones interpersonales, y así pasar del individualismo a la colegialidad, de la irresponsabilidad a la responsabilidad.

Ante la problemática de no lograr una integración entre teoría y práctica de valores cuya consecuencia es una escasa formación en valores que se ocupe justamente de formar y preparar a los estudiantes en sujetos que puedan construir y ejercer su condición humana en la sociedad se propone una formación en valores desde varios aspectos que permitan reflexionar la teoría y la práctica para impulsar acciones de transformación.

Este programa de perfeccionamiento continuo en el desarrollo de la gestión, liderazgo y valores para el mejoramiento de la calidad en el colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” está compuesto por tres fases:

Fase 1 Reflexión. Fase 2 Planificación . Fase 3 Implementación, con las siguientes etapas:

- a) Participación
- b) Formación
- c) Socialización
- d) Seguimiento
- e) Acompañamiento
- f) Evaluación

La finalidad es mejorar el sistema organizacional y su vinculación con la Comunidad Educativa. Este proyecto permitirá comprender, analizar y desarrollar la capacidad de gestión y liderazgo educativo teniendo como objetivo primordial dotar de instrumentos valorativos a los integrantes de la comunidad educativa,

para que conozcan y comprendan la importancia de la gestión y actúen en el medio social, cumpliendo con los retos que le impone un futuro desarrollado.

Este programa de perfeccionamiento continuo en el desarrollo de la gestión, liderazgo y valores, responde a los requerimientos técnicos y lineamientos de la pedagogía actual. La razón lógica fundamental, permite conocer la situación socio-económica de los habitantes del sector circundante a la Institución Educativa y permite determinar que gracias a la aplicación del mismo se beneficiará a los miembros de la comunidad y a zonas porque ayudará a resolver técnicamente varios problemas del sector, los cuales se han generado por el desconocimiento de la gestión educativa, liderazgo y valores.

El desarrollo de un proceso de gestión educativa en el colegio mencionado es de vital importancia por cuanto dinamiza los procesos educativos, gestiona los sistemas comunicacionales y mejora las perspectivas de crecimiento y posicionamiento de esta unidad educativa, aportando a la comunidad donde se desenvuelve.

La factibilidad de implementación de la propuesta se encuentra consolidada por la alta apertura de las autoridades en el desarrollo de la misma, así como el financiamiento, dentro de los parámetros legales el Colegio Nicolás Jiménez.

La educación es el motor del desarrollo de un país pues forma y prepara a sus hombres y mujeres para construir, consolidar la democracia, la paz y una vida de solidaridad social buscando siempre la realización del progreso individual de cada ser humano y tomando en cuenta que los niños y niñas más que el futuro son el presente de la patria.

De esta manera se pretende responder al reto de construir formas alternativas de mejora de la calidad de la educación en lo que corresponde a la calidad de gestión

y liderazgo y valores del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez y así contribuir con el sueño de transformar la sociedad donde se desenvuelve.

### **7.3 Objetivos de la Propuesta**

#### **Objetivo General**

Diseñar un programa de perfeccionamiento continuo en el desarrollo de la gestión, el liderazgo y los valores en el Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez”, ubicado en el barrio Mariana de Jesús de la Parroquia de Calderón del cantón de Quito, con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

#### **Objetivos Específicos**

- ◆ Desarrollar y trabajar un modelo alternativo de calidad de gestión y liderazgo que sirva de base para generar procesos de mejora y transformación dentro del establecimiento educativo.
- ◆ Fortalecer la Institución Educativa mediante la formación permanente de directivos y docentes tomando como base fundamental la gestión educativa, liderazgo educativo y gestión de calidad en valores.

- ◆ Mejorar los canales de comunicación e información, mediante espacios de diálogo, espacios de encuentro, creación de instancias organizativas y cauces que garanticen la participación de todos los actores.
- ◆ Promover una formación en valores desde varios aspectos que permitan reflexionar la teoría y la práctica para impulsar acciones de transformación.
- ◆ Mejorar y afianzar la enseñanza de valores desde el ejemplo.

#### **7.4 Actividades**

Una vez realizado el análisis de los documentos, los datos de las encuestas, seleccionado las problemáticas que tiene la institución, después de haber realizado una propuesta y planteado unos objetivos se prosigue a plantear unas actividades que permitirán cumplir con la propuesta planteada.

Si lo que queremos es:

Diseñar un programa de perfeccionamiento continuo en el desarrollo de la gestión, el liderazgo y los valores en el Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez”, ubicado en el barrio Mariana de Jesús de la Parroquia de Calderón del cantón de Quito, con la finalidad de mejorar la calidad educativa y que nos permita alcanzar los objetivos propuestos, realizaremos las siguientes actividades.

#### **FASE 1 REFLEXION**

La reflexión como un ejercicio de construcción colectiva que parte de la mirada sobre la realidad del centro educativo que se logra a partir de múltiples miradas.

Es un proceso que permite una participación, en la medida que el proceso permita implicar a todos los miembros de la comunidad educativa.

En los espacios de reflexión se busca transformar miradas, visibilizar consensos. La reflexión se convierte en una herramienta fundamental para lograr mejorar las relaciones y la comunicación que es uno de los problemas detectados que afectan a este colegio.

Los grupos de reflexión permiten organizar equipos de discusión y elaboración de acuerdos dentro del grupo acerca de los *problemas, necesidades, transformación, etc.*, de la institución con propuestas de mejoras, dadas a conocer por el líder del grupo.

El principal propósito de esta técnica es lograr una información asociada a conocimientos, actitudes, sentimientos, creencias, que no sería posible de obtener con suficiente profundidad mediante otras formas tradicionales tales como la observación, la entrevista personal o la encuesta social.

Como aspecto positivo de esta metodología se resalta la necesidad de integrar a todos los miembros de la comunidad educativa en un ejercicio que promueve la participación, permite que la voz de todos sea oída.

La experiencia de participación de cada miembro del centro educativo enriquece la mirada y permite entender los resultados para una valoración de los mismos. Esta opción es coherente con los fines de este programa de perfeccionamiento continuo ya que estaremos logrando uno de los objetivos que es mejorar los canales de comunicación, participación y mejor convivencia y lograr un trabajo colectivo frente al individualismo.

## **FASE 2 PLANIFICACION**

Se hablaba que uno de los problemas que tiene la institución es la poca colaboración de los docentes en actividades de carácter institucional y la falta de cumplimiento de algunos docentes con sus responsabilidades profesionales para con la institución. El no colaborar o la existencia de poco compromiso de los

docentes con sus responsabilidades, responde a que es más fácil acomodarse que asumir la lucha permanente de buscar la eficiencia y eficacia que implica la educación de calidad.

La segunda fase de este programa de perfeccionamiento continuo en el desarrollo de la gestión, el liderazgo y los valores es la fase de planificación, entendida como la capacidad que tiene la institución para definir estrategias que le permitan mejorar o innovar aquellos aspectos vistos con preocupación.

La planificación ofrece una ocasión para replantearse periódicamente preguntas sobre cuestiones esenciales, propósitos fundamentales, transformaciones que se quiere lograr, necesidades y desafíos, transformaciones que tiene que perseguir, logros que se quiere alcanzar.

La planificación requiere el compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa. Exige un trabajo permanente, demanda una voluntad, responsabilidad y capacidad para enfrentar los cambios que responde a las necesidades educativas y sociales.

En términos generales, planificar es organizar las acciones en función de un futuro deseado, con la colaboración de todos los integrantes del centro educativo.

### **FASE 3 IMPLEMENTACION**

El equipo directivo y la comunidad educativa deciden cuáles serán las líneas de acción en las que el centro educativo se debe comprometer para mejorar su calidad educativa.

Durante el proceso de implementación de este programa de perfeccionamiento se empiezan a crear unas condiciones necesarias para lograr las transformaciones propuestas. El acompañamiento se convierte en una de las condiciones primordiales para apoyar toda la implementación con acciones como formación y el seguimiento.

### **ACOMPANAMIENTO**

El acompañamiento es una condición fundamental de este programa de perfeccionamiento y aparece con mayor fuerza dentro de la implementación. Acompañar significa, apoyar, gestionar, canalizar necesidades, potenciar habilidades.

Las técnicas que pueden ser utilizadas en el acompañamiento son: el diálogo, talleres.

## **FORMACIÓN**

Otro de los problemas detectados era la escasa capacitación permanente en docentes y administrativos sobre gestión y liderazgo, esta fase de implementación ofrece formación a directivos y docentes sobre temas específicos relacionados con la gestión, liderazgo y valores.

De esta manera se espera consolidar equipos que logren avances significativos en los procesos de cambio e innovación, condiciones fundamentales para que se den mejoras educativas.

## **SEGUIMIENTO**

Dentro de la dinámica del acompañamiento, está el seguimiento como una función primordial de este proceso.

Es una actividad continua que provee información sobre el progreso de cada una de las acciones presentadas en este programa, mediante la comparación de avances periódicos y metas. El seguimiento se hace a los procesos, a los contenidos, y a las fases del programa de perfeccionamiento.

Implica también hacer seguimiento a las vivencias del centro educativo y se lo realizará cada determinado tiempo.

## **SISTEMATIZACION**

Sistematizar prácticas y hacer reflexión de ellas es una experiencia que permite la construcción del conocimiento y la apropiación del proyecto educativo.

Gran parte de los docentes que llevan adelante experiencias educativas significativas no las registran no las escriben, no las documentan a través de formas que les permitan recuperar la historia de lo que sucedió y les sucedió.

Para este programa es importante generar una cultura de la escritura y la sistematización de prácticas ya que es un avance significativo en la exigencia de proporcionar educación de calidad.

## EVALUACIÓN

Es un poderoso instrumento de análisis, reflexión y transformación que permitirá ir viendo los avances de este programa, para ir mejorando en donde sea necesario.

CONJUNTO DE ELEMENTOS PARA EL

PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO CONTINUO EN EL DESARROLLO DE LA GESTION, LIDERAZGO Y VALORES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL COLEGIO NACIONAL MIXTO “NICOLAS JIMENES.

## FASE 3 IMPLEMENTACION





## MATRIZ DE LAS FASES

Tabla N 57

FASE	COMPONENTE	ASPECTO	INDICADOR	PROCESO
	LIDERAZGO	Organización de equipos	Definición de ruta metodológica para reuniones de los grupos	<p>La visión de todos los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Definición de cronograma y espacios para la realización de grupos de reflexión.</p> <p>Normas y roles dentro del grupo de reflexión</p> <p>Formación de equipos en participación y diálogo</p> <p>Que los equipos conozcan el programa de perfeccionamiento continuo en el desarrollo de la</p>

FASE 1 Reflexión				gestión, liderazgo y valores para la mejora de la calidad educativa.
		Participación	Genera protagonismo y participación de todos los miembros de la comunidad educativa.	Identificarse con el nuevo programa de perfeccionamiento  La comunidad educativa tomará postura frente a las problemáticas de la institución  La comunidad educativa se siente parte del programa de perfeccionamiento.
	IDENTIFICACION PROBLEMAS	Definición de problemas	Los grupos de trabajo se apropiarán de los resultados obtenidos de este trabajo de tesis	La comunidad educativa conoce la realidad del centro educativo.  La comunidad educativa define los problemas más importantes  La comunidad conoce los problemas para el proceso de mejoras
	CULTURA DE CAMBIO	Innovación - Transformación	El centro educativo propiciará espacios de reflexión de la practica para la transformación.	Se realiza memorias de los ejercicios de reflexión.  A partir de la reflexión se propicia la colaboración y el trabajo en equipo

FASE	COMPONENTE	ASPECTO	INDICADOR	PROCESO
------	------------	---------	-----------	---------

<b>FASE 2 PLANIFICACION IMPLEMENTACION</b>	FORMULACION	ORGANIZACIÓN DE EQUIPOS	Planificación construida con la participación de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	Grupos formados y organizados en estrategias de planificación de Grupos que participan o corto y largo plazo Equipos implicados en acciones de implementación	
		DEFINICION DE LINEAS DE MEJORA	Se definirá líneas de mejora con la participación de toda la comunidad educativa	Líneas de mejora planteadas a tres años	
		DEFINICION RESULTADOS INDICADORES METAS E	Planes de mejora con coherencia entre problemas y metas, resultados e indicadores.	Claridad en las metas que se esperan al final del ciclo de mejora. Indicadores definidos en procesos y resultados.	
	<b>FASE 3 IMPLEMETACION</b>	IMPLEMENTACION	ANALISIS CRITICO	Reflexión permanente entorno a la experiencia que se va implementando en el centro educativo con el fin de hacer ajustes.	Realización de cambios a partir de las reflexiones.
			EJECUCIÓN	Implementación de planes de mejora que permiten transformación, personales, profesionales y del centro educativo.	El centro educativo genera procesos de transformación permanentes en los elementos de calidad
			SEGUIMIENTO	Diseña y utiliza una herramienta que permite hacer el seguimiento a la implementación del programa de perfeccionamiento	Revisión y ajuste continuo de las estrategias de implementación. Incorporación de los miembros de la comunidad en el proceso de acompañamiento Encuentros que establezcan redes y relaciones del programa.
<b>FASE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ASPECTO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PROCESO</b>	

FASE 3 IMPLEMENTACION	PLANEACION DE LA SISTEMATIZACION	ORGANIZACIÓN DE EQUIPOS	La comunidad educativa se organiza en equipos para realizar el proceso de sistematización.	Grupos conformados entorno a la sistematización  Los grupos formados definen tiempos, recursos, y acciones a desarrollar
		DELIMITACION DE OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACION	Focaliza y define con exactitud lo que se quiere de la practica a sistematizar y la mirada con que se va a analizar la experiencia.	Claridad del tema que se sistematiza y del conocimiento que se quiere construir.  Definir la mirada y la perspectiva con que se analiza la experiencia.
		DISEÑO DEL PLAN DE SISTEMATIZACION	Priorización y definición de las etapas, las acciones metodológicas los instrumentos y momentos de la sistematización.	Organización de pasos a seguir en el proceso.  Realización de un cronograma y responsables del proceso de sistematización.
	COMUNICACIÓN	SOCIALIZACION E INFORMACION FINAL	Comunicación en forma permanente de los resultados del proceso y los conocimientos que se van construyendo.	Canaliza la información integrando los resultados del proceso y el conocimiento que se construye.  Encuentros para compartir los avances del proceso  Equipos que van registrando y organizando el conocimiento construido en los diferentes encuentros  Informe final con el proceso vivido articulando a un contenido de calidad.

ETAPA	ASPECTOS	TEMAS
FORMACION	CONOCIMIENTO	Estilos de gestión Gestión en el mando del poder Liderazgo educativo Cualidades del docente Perfil del educando Formación en valores El papel del Director y equipo directivo Calidad del docente Teoría y práctica diaria de los valores

DIRECTIVOS Y DOCENTES	APLICACIÓN	Intervención de especialistas en el tema Talleres, para impartir los temas
	FORMACION CONTINUA	Proceso de formación según las necesidades. Continuidad y cumplimiento

### 7.5 Localización y cobertura espacial

El trabajo de investigación se lo realizará e implementará en el Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” ubicado en el barrio Mariana de Jesús, Urbanización Huertos Familiares de la parroquia de Calderón del cantón Quito.

Esta Institución brinda atención educativa desde el octavo año de educación básica hasta el tercer año del bachillerato y tiene una cobertura poblacional a las familias del sector de Calderón.

### 7.6 Población Objetivo

El Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez cuenta con 4 personas del personal administrativo, todas de género femenino; con 37 profesores, 25 hombres que equivale al 68% y 12 mujeres que equivale al 32%; y una persona de servicio de género masculino. El colegio tiene 968 estudiantes 321 son mujeres y 644 varones. De esta población total se ha tomado la siguiente muestra para el trabajo de investigación:

- 1 Rector
- 1 Vicerector
- 4 Jefes de Área
- 20 profesores
- 15 padres de familia
- 20 estudiantes

## 7.7 Sostenibilidad de la Propuesta

Para dar sostenibilidad a la presente propuesta se requiere de los siguientes recursos que permitirán su ejecución.

- Recursos Humanos
  - Personal administrativo
  - Personal docente y de servicio
  - Apoyo técnico
  - Conferencistas para dictar los diferentes charlas y talleres
- Recursos tecnológicos
  - Computadoras
  - Proyector
  - Pizarra electrónica
- Materiales
  - Reglamento interno
  - Copias del material
  - Papelotes
  - Marcadores
  - Cd
- Económicos
  - Dinero presupuestado para la realización de esta propuesta

## 7.5 Presupuesto

Las cifras monetarias son estimadas.

Tabla N 58

N°	ACTIVIDAD	CANTIDAD	EGRESOS		
			Valor Unitario	Valor por cantidad	Valor total

1	FASE I REFLEXION				
	Pago a la persona especializada	100	100	100	100
	Alimentación, ( refrigerios, almuerzos)	80	4	160	80
	Alquiler del local para jornada de trabajo	80	2	80	80
2	FASE 2 Y 3 PLANIFICACION - IMPLEMENTACION				
	Talles de capacitación a docentes sobre Planificación - implementación	100		100	100
	Alimentación, refrigerios por cada encuentro.	100	10	500	500
	Seguimiento y control de práctica de valores y a los estudiantes	80	10,00	80	80
	Material a utilizar	100		100	100
3	ACTIVIDAD DE SISTEMATIZACION.				
	Taller de capacitación sobre sistematización	100		100	100
	Seguimiento para el cumplimiento del mismo	80	5,00		80
	Materiales de trabajo y material de difusión	300		300	300
	Refrigerios por cada encuentro	100		100	100
4	Formación.				
	Seminarios sobre diferentes temas	50	10,00	500,00	500
	Alimentación, materiales	50	10,00	500,00	500
TOTAL DE GASTOS					2620

## 7.9 Cronograma

Tabla N 59

N°	Actividad	Mes	Mes	Mes							
		1 Sep	2 Oct	3 Nov	4 Dic	5 Ene	6 Feb	7 Mar	8 Abril	9 May	10 Jun
1	FASE 1 REFLEXION										
	.LIDEREZGO										
	IDENTIFICACION DE PROBLEMAS										
	CULTURA DE CAMBIO										
2	FASE 2 PLANIFICACION										
	FORMULACION										

<b>3</b>	<b>FASE 3 IMPLEMENTACION</b>										
	ACOMPANAMIENTO										
	FORMACION										
	SEGUIMIENTO										
	SISTEMATIZACION										
	EVALUACION										

## 8. BIBLIOGRAFIA

BOLIVAR Botia, A. (1998). *Educar en valores, Una educación de la ciudadanía*. Sevilla: Junta de Andalucía.

CAMPOS, V. (2004). *Cómo lograr la disciplina en el aula y aprovecharla*. Uruguay: Cadiz Internacional.

CHIAVENATO, I. (2007). Administración de los Recursos Humanos. En I. CHIAVENATO, *Administración de los Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Educación, C. N. (1998). Reforma Curricular para la Educación Básica. *Consejo Nacional de Educación 3ra Edición EB/PRODEC - MEC*, 11.

Educativas, E. (02 de Junio de 2011). Recuperado el 2011 de 07 de 15, de <http://www.kalipedia.com/ecuador>

ESCUADERO, J. (1994). Una concepción pedagógica y educativa del liderazgo escolar. En j. SMYTH, *Profesores y Escuela. Hacia una reconversión de los centros y la función docente* (pág. 221). Madrid: Ediciones Pedagógicas.

Ética, C. d. (30 de 06 de 2010). Código de Ética. Quito, Pichincha, Ecuador: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez.

FERNANDEZ, A. (06 de marzo de 2011). <http://www.educacion.gob/index.php/io/contenidos>. Recuperado el 2011 de 07 de 20, de Recortes del genero educativo.

FEYALEGRIA. (2001). Retos de la Educación Popular. *Revista de la Federación Internacional* , 22.

Funciones, M. d. (s.f.). Calderón, Pichincha, Ecuador: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez.

GARCIA LEIVA, L. A. (2000). Gestión Educativa. *Función Púbrica N° 139* , 39.

GÉMEZ Buendía, H. (1998). *Educación Agenda del siglo XXI, Hacia un desarrollo Humano*. Bogotá: PNUD Tercer Mundo.

GONZÁLEZ, M. T. (1997). La evolución del Liderazgo en la Organización Escolar. En M. T. González, *El liderazgo en Educación* (pág. 11). Madrid: UNED.

GUILLEN, P. M. (2008). Ética y Comportamiento Humano. En G. P. Manuel, *Ética en las Organizaciones* (pág. 103). Madrid: Pearson Educación S.A.

Interno, R. (s.f.). Reclamo Interno Institucional. Calderón, Pichincha, Ecuador: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez.

LÓPEZ Rupérez, F. (1994). *La gestión de calidad en educación*. Madrid: UNED.

MACHERONE, R. (2002). *La Calidad de la Educación*. Recuperado el 01 de 08 de 2011, de Revista Calidad en la Educación. CSE Chile: [http://www.cse.cl/publicaciones/calidad/fr\\_publica.htm](http://www.cse.cl/publicaciones/calidad/fr_publica.htm)

NIETO, C. J. (2008). Perspectivas teóricas de la organización escolar. En M. T.-J.-A. Portela, *Organización y Gestión de Centros Educativos* (pág. 6). Madrid: Pearson Educación,S.A.

OSORIO, J. (1993). *¿La pedagogía crítica?* Santiago: CEAAL.

P.E.I. (2010-2011). Plan Educativo Institucional. Calderón, Pichincha, Ecuador: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez.

P.O.A. (s.f.). Plan Operativo Anual. Quito, Pichincha, Ecuador: Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez.

PÉREZ Esclarin, A. (2002). *Educación en el Tercer Milenio*. Caracas: 1999.

POZO, J. I. (1996). *Aprendices y Maestros*. Madrid: Alianza Editorial.

PULFER, D. (julio de 1999). *Calidad de la Educación: desarrollo e integración ante el reto de la globalización, Documto base IX conferencia Iberoamericana de Educación. La Habana Cuba*. Recuperado el 05 de enero de 2012, de <http://www.oei.es/mapa.htm>

PULFER, D. (Julio de 1997). *Calidad de la Educación: desarrollo integral ante el reto de la globalización*. Recuperado el 05 de junio de 2011, de Documento base IX Conferencia Iberoamericana de Educación. La Habana, Cuba: <http://www.oie.es/mapa.htm>

SISON, A. (2004). Liderazgo y Capital Moral. En S. A, *Liderazgo y Capital Moral*. Madrid: McGraw-Hill.

TEDESCO, J. C. (1995). *El nuevo pacto educativo*. Madrid: Santillana.

THOMPSON, & STRICKLAND. (2004). *Administración Estratégica*. México: Grae Mc Hill.

TORANZOS, L. V. (1997). *En la búsqueda de estándares de calidad*. Madrid: Anaya.

## 9. APÉNDICES

### ➤ **Apéndice 1 Encuestas**

- Encuesta a Directivos
  - Encuesta a Profesores
  - Encuesta a Estudiantes
  - Encuesta a Padres de Familia
  - Entrevista a Directivos

### ➤ **Anexo 2 Plan Operativo Anual POA**

### ➤ **Anexo 3 Proyecto Educativo Institucional PEI**

### ➤ **Anexo 4 Reglamento Interno**

### ➤ **Anexo 5 Manual de Funciones**

### ➤ **Anexo 6 Fotos**

## **ANEXO 1**

### **Encuestas**



### ***UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL***

#### **ENCUESTA A DIRECTIVOS**

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.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:



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

SI ( ) NO ( )

**7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:**

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

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

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

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

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

B	La disminución del número de estudiantes por aula.			
C	La mejora de los mecanismos de control.			
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo			

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

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

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

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

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

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

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

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

Si ( ) No ( )

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

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



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**

**ENCUESTA A DOCENTES**

Sr. Profesor:

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

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

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

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:**

Nombre del establecimiento educativo: .....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: .....

Cantón: .....

Sector: Urbano: ( ) Rural( )

TIPODEESTABLECIMIENTO:

a. Fiscal ( )

b. Fiscomisional ( )

c. Municipal ( )

d. Particular laico ( )

e. Particular religioso ( )

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino ( ) femenino ( )

Edad: 25 -30 anos ( ) 31-35 años ( ) 36-40 años ( ) 41-45 años ( )  
46-50 años ( ) 51-55 años ( ) 56-60 años ( ) 61 y más ( )

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El rol del docente líder se define comouna persona que posee la actitud y lashabilidades para cuestionar las órdenesexistentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativaestáintrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a travésdel cuestionamiento constante detransformar las formas habituales de laescolarización.			
3. La gerencia educativase, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajoenequipo,paratomardedecisiones de cambio de metodologíasde enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizajelos valores es el eje trasversal de laformación integral del estudiante.			

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



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**

**ENCUESTA A ESTUDIANTES DE TERCER AÑO DE BACHILLERATO**

Estudiante:

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

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

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

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

**1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:**

Nombre del establecimiento educativo: .....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: .....

Cantón: .....

Sector: Urbano ( ) Rural ( )

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO: .....

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

## 2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.			
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.			
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.			
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.			
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.			
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.			
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.			
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.			
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.			
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.			
11. Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase.			

12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.			
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			
14. La ética y los valores se enseñan con ejemplo			



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**

## ENCUESTA APADRES DE FAMILIA

Señor (a) padre o madre de familia.

Estecuestionariointentarecabarsusopinionesacerca delaADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGODELAAUTORIDADESDDELCENTROEDUCATIVOenqueactualmenteseencuentra.

ElcuestionarioevalúasuspercepcionesobreeIAMBIENTEREAL/CLIMAESCOLARqueexiste establecimiento

Lepedimosque**LEAATENTAMENTE**cadaunadeestassituaciones.

Cadadeclaraciónitiene tres posiblesrespuestas:

### 4. Siempre

DECLARACIONES	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1.La rectora tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia			
2 Las autoridades escuchan los reclamos de los padres de familia			
3 Siente que su hijo (a) a aprendido valores y virtudes en el colegio			
4 Siente que los profesores dan a sus hijos oportunidades de superación.			
5 Los profesores se interesan por los problemas de los Estudiantes.			
6 Siente que las autoridades y los profesores tratan de resolver los problemas de los estudiantes.			
7 La institución propone actividades innovadoras para que sus hijos la desarrollen.			
8 La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.			
9 El hogar es la primera escuela de la ética y los valores.			
10 En las reuniones se da oportunidad para que los padres de familia expongan sus opiniones.			
11 Se realiza actividades en la que participan los padres de familia.			
12 Se realiza actividades en el colegio en donde hay participación e integración de profesores, estudiantes y padres de familia.			

5. **A veces**

6. **Nunca**

3. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo: .....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: .....

Cantón: .....

Sector: Urbano ( ) Rural ( )

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

f. Fiscal. ( )

g. Fiscomisional. ( )

h. Municipal. ( )

i. Particular laico. ( )

j. Particular religioso. ( )

## **CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A DIRECTIVOS**

1. ¿Qué es la comunicación para Ud? ¿En qué se diferencia de la información?
  
2. ¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?
  
3. ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?
  
4. ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?
  
5. ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?.
  
6. ¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el colegio?
  
7. En el caso de existir antivalores ¿cuáles son?

## **ANEXO 2**

### **PLAN OPERATIVO ANUAL P.O.A.**

#### **DATOS INFORMATIVOS DE LA INSTITUCIÓN**

**UBICACIÓN:** Mariana de Jesús. Parada 10. Calderón.

**NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:** Colegio Nacional Mixto "Nicolás Jiménez"

**PROVINCIA:** Pichincha

**CANTÓN:** Quito

**PARROQUIA:** Calderón

**DIRECCION: BARRIO:** Mariana de Jesús Av. Cap. Geovanny Calles – Mariana de Jesús.

**TELEFONO:** 022065723

**DIRECCIÓN ELECTRÓNICA:** [cnicolasjimenez@hotmail.com](mailto:cnicolasjimenez@hotmail.com)

**REPRESENTANTE LEGAL**

**APELLIDOS Y NOMBRES:** Quistanchala Pantoja Cruz Zoila

**CARGO:** Rectora Encargada

**CEDULA DE IDENTIDAD:** 0400743480

**DOMICILIO:** La RoldosMz 31 Lote 17

**TELÉFONO:** 023383266/092396072

**PERSONERIA JURIDICA**

✓ NATURAL

**MARCO REFERENCIAL:**

**TIPO DE ESTABLECIMIENTO:**

✓ FISCAL

**TENENCIA:**

✓ LOCAL PROPIO

**FUNCIONAMIENTO:**

✓ MATUTINO

✓ VESPERTINO

**MODALIDAD:**

✓ PRESENCIAL

**POR EL ESTUDIANTADO:**

✓ MIXTO

**ANEXO 3**

## **PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)**

### **TIEMPO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO.**

#### **DISEÑO Y ELABORACIÓN**

El Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” dando cumplimiento al Acuerdo Ministerial N° 3425 del 27 de agosto del 2004, diseña y elabora la propuesta de reforma curricular para el CUARTO UNICO, durante el año lectivo 2010– 2011, con la participación activa de directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo.

#### **EJECUCIÓN**

El Proyecto se implantará y desarrollará en el lapso de cinco años.

### **ANTECEDENTES**

Los antecedentes constituyen los siguientes aspectos:

- Acuerdo de creación Colegio Particular Gratuito “Nicolás Jiménez” N° 647
- Acuerdo de fiscalización del Colegio Nacional Mixto “Nicolás Jiménez” N° 1491
- Acuerdo de Bachillerato en Comercio y Administración Especialización Contabilidad: primero, Segundo y Tercero N° 904
- Acuerdo de Bachillerato en Comercio y Administración Especialización Contabilidad y Bachillerato Técnico Industrial en Mecánica Automotriz N° 1131
- Acuerdo de Bachillerato en Comercio y Administración Especialización Contabilidad y bachillerato Técnico Industrial en Mecánica Automotriz N° 1540
- Acuerdo de Bachillerato en Comercio y Administración Especialización Contabilidad y bachillerato Técnico Industrial en Mecánica Automotriz N° 2075

### **JUSTIFICACIÓN**

Se hace menester responder a las exigencias que la sociedad impone a la educación, se requiere superar las condiciones en que se desenvuelven al momento las instituciones educativas, esto será posible en la medida en que la comunidad educativa actúe con iniciativas, con proyectos e innovaciones educacionales que busquen mejorar la calidad de la educación como único camino que nos conducirá a la excelencia académica y a mejorar la calidad de vida de nuestra sociedad.

Bajo la perspectiva de los pilares de la educación:

- Aprender a conocer
- Aprender a hacer
- Aprender a vivir juntos
- Aprender a ser

### **Aprender a aprender**

La transformación educativa en la Institución compromete la participación activa de todos sus actores, este proyecto adopta paradigmas y modelos pedagógicos innovadores, a fin de:

- Propender al Mejoramiento de la Calidad de la Educación.
- Vincular la participación de la comunidad educativa hacia el entorno social.
- Encaminar hacia una educación dirigida al trabajo Micro empresarial y de servicio comunitario.
- **Priorizar el desarrollo de los valores.**
- Relacionar el trabajo productivo y la educación
- Desarrollar nuevas tecnologías en el ámbito provincial y nacional
- A fin de dar cumplimiento con las disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación:
  - Mediante Acuerdo N° 0334 de fecha 12 de septiembre del 2005.
  - Art.1.- Reformar el Art. 2 del Acuerdo Ministerial 34 25 del 27 de agosto del 2004 en el que se aprueba los bachilleratos técnicos con sus correspondientes

- especializaciones por el siguiente reordenamiento de las modalidades establecidas en el Art. 91 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación.
- Mediante Acuerdo N° 539 de fecha 30 de octubre del 2006.

## DIAGNOSTICO SITUACIONAL

### MATRIZ FODA

DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>1. Laboratorios, pupitres, baterías sanitarias, audiovisuales administrativa.</p> <p>2. Diseño curricular.</p> <p><b>3. Práctica de valores en los estudiantes</b></p> <p><b>4. Falta de liderazgo en los estudiantes</b></p> <p>5. Falta de identificación de los estudiantes con el Plantel.</p> <p>6. Escasa participación de los estudiantes en actos culturales y sociales.</p> <p>7. Falta de un proyecto continuo de educación sexual.</p> <p>8. Retraso en la actualización de la contabilidad (Colecturía)</p> <p>9. Deficiente control de los bienes y recursos del Plantel(Conserje)</p> <p>10. Carencia de centro médico en el Colegio.</p> <p>11. Limitado número de textos actualizados en la biblioteca.</p> <p><b>12. Escasa formación de líderes comunitarios.</b></p>	<p>1. Proliferación de instituciones educativas particulares.</p> <p>2. Juegos electrónicos.</p> <p>3. Pobreza</p> <p>4. Incremento de la delincuencia.</p> <p>5. Alto índice de analfabetismo.</p> <p>6. Grupos y pandillas juveniles.</p> <p>7. Invasiones de terrenos.</p> <p>8. Alcoholismo.</p> <p>9. Drogadicción.</p>

13. Alto número de estudiantes que requieren ayuda económica para continuar sus estudios	
--	--

### Contexto Geográfico:

La población de Mariana de Jesús, pertenece a la Provincia de Pichincha , Parroquia de Calderón, del Cantón Quito; se encuentra ubicada a 16 Kilómetros al norte de la capital de nuestro país los límites son: Por el Norte con la población de Bellavista; trazando una línea imaginaria desde la loma de Tajamar, unos metros antes de llegar al cementerio de

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>FORTALEZAS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asesoramiento permanente por parte del Sr. Supervisor de la zona.</li> <li>2. Administración zonal Calderón.</li> <li>3. Subcentro de Salud</li> <li>4. Retén Policial - PAI</li> <li>5. Junta Parroquial de Calderón.</li> <li>6. Comité Pro mejoras, Liga Barrial,</li> <li>7. Comité de Damas, y moradores.</li> <li>8. Servicio de transporte.</li> <li>9. Asentamiento de nuevas urbanizaciones.</li> <li>10. Consejo Provincial de Pichincha.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personal docente con formación universitaria de tercero y cuarto nivel.</li> <li>2. Colaboración del Comité Central de Padres de Familia con la Institución</li> <li>3. Espacio físico amplio y propio.</li> <li>4. Servicios básicos.</li> <li>5. Interés por innovarse y mejorar Pedagógicamente.</li> <li>6. Interés de las autoridades en cambiar y mejoras la Institución.</li> <li>7. Ubicación estratégica.</li> <li>8. Compañerismo.</li> <li>9. Buenas relaciones humanas estudiantes – maestros – padres de familia</li> <li>10. Apoyo de los padres de familia.</li> </ol>

San Juan y siguiendo la quebrada, detrás de la maderera Maderfina pasando por la cerca del barrio “El Muelle”, para llegar a la Loma de Hualaguincha, hasta la unión con la Loma de San Pedro.

## Contexto Social:

Localidad: “Mariana de Jesús se encuentra en la parte noroeste de la población de Calderón con una distancia de dos kilómetros.

En estos últimos años el crecimiento poblacional es muy marcado, encontramos en torno de la población múltiples urbanizaciones, en las que habitan gente de todas las regiones de nuestro país, existiendo aproximadamente 90.000 habitantes.

La actividad económica que caracteriza al sector es el comercio, sea este formal e informal y una incipiente industrialización.

El habitante de Mariana de Jesús se caracteriza por su amabilidad, donde de gente, colaboración, su carácter tranquilo y sobre todo en esta última época es poseedor de una amplia y vasta cultura, caracterizándose la mayoría de la juventud por estar en niveles de estudios superiores y otros en el campo ya profesional. Son personas de trabajo constante, con el fin de engrandecer al sector. El habitante de Mariana de Jesús difícilmente abandona su tierra natal para fijar residencia en otros lugares; últimamente Mariana de Jesús y sus alrededores se han convertido en la ciudad satélite, por lo que con el crecimiento de la población también surgen problemas sociales como: **aparecimiento de pandillas, delincuencia que inciden en la formación educativa y practica de valores en los estudiantes.**

## Contexto Académico.

El Personal docente con nombramiento, a contrato, comisión de servicios, en el Colegio se caracteriza por ser un profesional, altamente capacitado y con continua actualización de conocimientos, personal de apoyo en las áreas técnicas con el manejo de tecnología.

## Contexto Administrativo.

La organización de: Rectorado, Vicerrectorado, Inspección General, Secretaria, Colecturía, Talleres, Laboratorios, Audiovisuales (otros), permiten el desarrollo y el éxito de la comunidad educativa.

## Contexto Económico:

Las características económicas más importantes de la zona son: en la rama artesanal, industrial, comercial entre otras, cuya ocupación de sus habitantes la efectúan en el campo artesanal, como obreros de fábricas, empleados, comerciantes, transportistas, vendedores ambulantes, jornaleros, albañiles, empleadas domésticas, entre otros, toda vez que la zona se encuentra rodeada de fábrica y empresas que ofrecen diferentes servicios tales como: talleres automotrices, fábricas, talleres artesanales, medicina, químicos, industrial textil, de muebles, de la construcción, de alimentos, agroindustriales, etc.

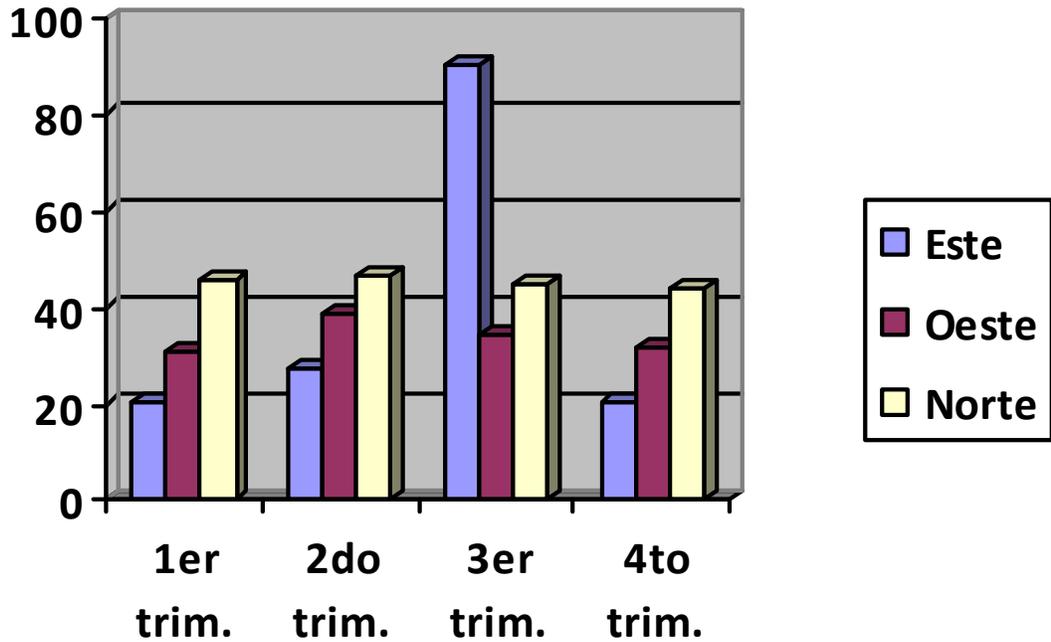
Las instituciones de la zona son:

Distrito Metropolitana: Zona Calderón, Centro de Salud, Retén Policial, Casa Comunal, Casa Parroquial, Guarderías, Jardines, Escuelas, Colegios

## Contexto Cultural y Social.

La población predominante es la mestiza, que asciende a unos 90.000 habitantes, los grupos por edad y sexo son

EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
0 a 5 años	6.600	6.900	12.700
6 a 11 años	5.800	5.900	11.700
12 a 17 años	5.900	5.700	11.600
17 a 24 años	6.4 00	6.800	13.300



POBLACION ESCOLAR (CON MATRICULA PROMOCION)

EDUCACION BASICA 2.800

BACHILLERATO 1.600

**MODELO PEDAGÓGICO: SOCIAL COGNITIVO**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con alto desarrollo de sus potencialidades a nivel del pensamiento teórico, práctico y creativo.</li> <li>• Con actitudes positivas frente al trabajo y al uso del tiempo libre, como ente productivo de la sociedad.</li> <li>• Con capacidad para aprender de manera</li> </ul>	
--	--	--

<p>TIPO DE SER HUMANO QUE ASPIRA FORMAR.</p>	<p>autónoma.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que sea capaz de aplicar los conocimientos en la vida diaria.</li> <li>• Con capacidad para trabajar en equipo</li> <li>• Con un nivel alto de desarrollo en la investigación científica y tecnológica.</li> </ul>	
<p>MÉTODOS QUE EMPLEA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se crean escenarios sociales para trabajos en forma cooperativa.</li> <li>• La solución de problemas.</li> <li>• Con una metodología activa, dinámica, solidaria, capaces de aprender con personalidad autónoma y poder comunicarse con mensajes corporales, estéticos, orales, escritos, otros.</li> </ul>	
<p>RELACIÓN PROFESOR ESTUDIANTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>El liderazgo del maestro debe ayudar a definir las estrategias más adecuadas para resolver los diferentes problemas.</b></li> <li>• Crear un ambiente de trabajo propicio para que eleve el nivel de auto estima</li> </ul>	

OBTENCIÓN DE CONTENIDOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los contenidos se obtienen del currículo vigente emitido por el Ministerio de Educación y Cultura, incorporando los de su entorno social y los avances científicos y tecnológicos.</li> </ul>	
EVALUACIÓN DE LOS SABERES O APRENDIZAJES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La evaluación debe ser dinámica y activa.</li> <li>• Evalúa el potencial de aprendizaje del estudiante</li> <li>• Descubre la ayuda que el maestro puede dar para resolver problemas</li> </ul>	
INSTRUMENTOS ESPECÍFICOS DE EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son técnicas diseñadas a la solución de problemas.</li> </ul> <p>Entre los instrumentos que pueden ser utilizados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pruebas de libro abierto.</li> <li>• Pruebas de ensayo.</li> <li>• Exposiciones</li> <li>• Debates</li> <li>• Trabajos de investigación.</li> <li>• Anecdótico</li> <li>• Socio-grama</li> <li>• Otros</li> </ul>	

### **PERFIL DE LA INSTITUCIÓN.**

Es un reto buscar cambios de mentalidad y aceptar al fin los cambios que esta nueva sociedad nos impone.

El perfil institucional del Colegio Nicolás Jiménez enmarca a un joven diferente. Elevar su autoestima, formar su personalidad, aumentar sus talentos en disciplina con vigor

científico **Y CON SÓLIDOS PRINCIPIOS MORALES, ES EL EJE CENTRAL DE LA CREACIÓN MISMA DE LA institución.**

Tener altas metas no es resultado de poco tiempo.

La educación debe no solo desarrollar la razón del hombre y proporcionarle un cierto volumen de conocimientos, debe despertar en la necesidad de aprender, sin la cual la vida no puede ser digna ni eficaz.

**Los valores humanos son inesperados de la conciencia más interior su vida, su razón de ser. Formidable factor de éxito en conocer las propias aptitudes y ponerlas al servicio del bien común,** De allí la necesidad de una dialéctica continúa, personalizada creadora, además no se puede descuidar la efectividad pedagógica, donde el maestro con firme mano, pero con desinteresado aprecio imprime en su estudiante amorosamente su legado.

Ahora bien el Colegio Nicolás Jiménez con bases humanistas sólidas, se exige a cada paso metas más complejas: La acción pedagógica saturada de criterios psicológicos que da comprensión y apoyo, pretende sobre todas las coyunturas formar un estudiante digno, honorable en la palabra y en la conducta, honesto y serio comprometido con la sociedad, altamente responsable y cabalmente preparado. Observar y evaluar el proceso pedagógico técnicamente planteado, reiteramos con firmeza la necesidad de transformar para siempre una vivencia no solo académica de alta calidad, sino un real proceso de crecimiento y formación psicológica, en el cual el niño se vuelve persona, mediante el ejemplo la instrucción psicológica y el afecto.

El Colegio Nicolás Jiménez en su modelo de educación personalizada en una propuesta educativa que no solo norma un estilo de aprendizaje, sino que sobre todo efectiviza mediante la aplicación de la ciencias psicológicas las más caras aspiraciones de la sociedad, de hombres y mujeres con definida personalizada, cuyo talento formación sea sinónimo de éxito mediante una conducta social responsable y **ética**, en definitiva la filosofía del Colegio Nicolás Jiménez en su misión visión y objetivo corresponde a un **modelo educativo humanista de avanzada que forma personas tendientes a liderazgo y a la justicia social.**

## **PERFIL DEL DOCENTE.**

**Definir al maestro no resulta tan fácil para él significa, responsabilidad pura, conocimiento, fortaleza, integridad, nobleza, lealtad, honestidad, paciencia y amor.**

Estas y otras son las facultades de un maestro.

El amor efectivo hacia los demás motivados de talento y oportuna justicia transforma las aulas en escenario de paz y compromiso. Sólo alguien comprometido con el bien debe ejercer cátedra.

Su visión debe ser amplia, completa y explícita, su norte hacer del uno de los estudiantes encomendados de su tutela, prospecto de futuro, **utilizando todo recurso profesional para cultivar potencialidad y valores.**

La misión del maestro es clara y queda dicha en dos palabras.

Cumplir con el deber, para ello es un elemento primordial vocación y mística, nadie que conozca el significado práctico de esta aceptación podrá decirse maestro.

El docente del Colegio Nicolás Jiménez responde en su perfil integral en primer lugar a una conducta intachable, el ejemplo es el único aval de ese maestro. Serio responsable, altamente instruido y preparado en su cátedra, mediante la capacitación continua deberá sellar la formación de sus grupos de estudio en todas las especialidades de tal manera que la dirección profesional de sus alumnos sea ya la meta y no una mera posibilidad. Como queda dicho objetivos tan altos se cristalizan únicamente con el trabajo diario y la entrega total. Quien no sienta en sí la competencia cabal para lograr este reto no debe ser docente.

La palabra maestro es la más perfecta definición de alguien que ha dedicado su vida a servir a los demás, sin esperar nada a cambio, como no sea la íntima satisfacción del deber cumplido.

- La transformación de la sociedad hace que el rol del profesor cambie, la educación siglo XXI determina el siguiente perfil:

- Muy capacitado profesionalmente
- Capaz de fomentar capacidades creativas
- Una formación amplia en nuevas tecnologías
- Capaz de fomentar el aprendizaje en las cinco dimensiones: Aprender a conocer, Aprender a ser, aprender a convivir, Aprender a hacer y Aprender a emprender.
- Permanentemente motivado
- Capaz de trabajar en equipo
- Con altas expectativas hacia sus estudiantes.
- Tener una conducta ejemplar en el establecimiento educativo y en la comunidad.
- Estar actualizado en las nuevas corrientes pedagógicas.
- Con conocimientos sobre leyes, reglamentos y normas establecidas por las autoridades respectivas.
- Tener buenas relaciones con el personal docente, estudiantes, padres de familia y la comunidad.
- **Demostrar liderazgo y ser colaborador en el proceso del aprendizaje.**
- Cultivar y respetar los valores de las culturas, nacionalidades y etnias del Ecuador.

## **PERFIL DEL ESTUDIANTE**

### **Pilar del saber conocer:**

- Que domine la lengua materna.
- Que sepa inglés y computación.
- Que posea un alto nivel de cultura general, con énfasis en la realidad nacional.
- Posea conocimientos para preservar el medio ambiente.
- Que tenga conocimientos científicos y técnicos de acuerdo a su especialidad.
- Que aplique razonamientos lógicos a problemas y conceptos abstractos.

### **Pilar del saber ser:**

- Que sea seguro de sí mismo, capaz de reconocerse como parte de una comunidad familiar y local, como miembro de un país Ecuador, del Continente Latinoamericano y del planeta Tierra.
- Que participe democrática y pro activamente en actividades sociales, cívicas, artísticas científicas, tecnológicas y ambientales.
- **Que posea principios de honradez, responsabilidad y respeto hacia sí mismo y hacia los demás.**
- Desde la creatividad y la criticidad: abierto a los cambios, animados a la aventura de crear, con una fantasía activa para imaginar nuevas situaciones y soluciones.
- Experimenten crecimiento en peso y talla.

#### **Pilar del Saber hacer:**

- Capaces de comunicarse con mensajes corporales, estéticos, orales, escritos y otros. Con habilidades para procesar los diferentes tipos de mensajes de su entorno.
- Que actúe en forma responsable en la conservación y protección del medio ambiente y de los ecosistemas.
- Que posea capacidad para adquirir de manera permanente nuevos conocimientos, habilidades y destrezas.
- Que demuestre capacidad para desempeñarse con eficiencia, eficacia y calidad.

#### **Perfil del saber compartir:**

- Sensibles a la solidaridad, comprometidos a la vida escolar, familiar y comunitaria. Participativos y buscadores de la integración personal y grupal.
- Que participe en situaciones de emergencia y riesgo a nivel nacional, regional y mundial.
- Que demuestre una actitud de servicio hacia los demás.

- Que sea defensor de los derechos humanos.
- **Comprometido con los valores morales y cívicos y forjador de una sociedad democrática y humanística.**

#### **Perfil del saber emprender:**

- Que sea perseverante en el logro de su proyecto de vida.
- **Que adquiera una actitud de liderazgo.**
- Que tenga una actitud favorable y positiva frente al cambio social.
- Que sea capaz de incorporarse de forma competitiva en el escenario social.
- Que asuma actitudes positivas hacia el trabajo, valorándole como autorrealización.
- Que los conocimientos adquiridos le sirvan como medio para el trabajo productivo.
- Que desarrolle sus potencialidades, priorizando las encaminadas hacia la microempresa.

### **PERFIL DE BACHILLER EN CONTABILIDAD**

#### **Perfil de especialidad (Contabilidad)**

Este bachillerato hace énfasis en asignaturas como:

- Contabilidad
- Matemáticas
- Administración
- Estadística
- Equilibrio Emocional, madurez
- Razonamiento numérico
- Personalidad acorde a la especialidad
- Precisión en la solución de problemas
- Paciencia en el cálculo, exactitud

- Buen manejo de relaciones interpersonales
- Desarrollo de Memoria, Atención, Inteligencia, Percepciones, Cognición
- Muy buena agudeza visual
- Resistencia a la fatiga
- Inteligencia Normal
- Aptitud Verbal(Muy Buena) Desarrollo
- Capacidad de juicio y pensamiento crítico, reflexivo.
- **Ética**
- Responsabilidad
- Tendencia al cambio
- Orden y Persistencia
- Capacidad de Empatía
- Conocimientos básicos de computación

### **PERFIL DE BACHILLER EN MECÁNICA AUTOMOTRIZ**

Para esta especialidad en el currículo constan:

2. Optima Motricidad
3. Coordinación Psicomotriz
4. Memoria, Cognición, Atención, Pensamiento desarrollado
5. Muy Buen manejo de las relaciones ínter pernales
6. Orden, Organización
7. Capacidad de análisis, reflexión, criticidad
8. Muy buena aptitud verbal
9. Muy buena agudeza visual
10. Capacidad de resolución de problemas
11. Adaptación al medio
12. **Expresión elevada de valores éticos**
13. Madures y equilibrio emocional.
14. Empatía
15. Capacidad de investigación
16. Persistencia.

## **ESTRATEGIAS INTITUCIONALES.**

Promover el desarrollo de proyectos orientados hacia el mejoramiento de la calidad Institucional, para cumplir con la misión y visión planteada.

Incorporar procedimientos, métodos y técnicas de evolución en forma permanente con la finalidad de dar cumplimiento a los diferentes proyectos implementados en el colegio.

Involucrar a la comunidad educativa en el logro de objetivos propuestos

## **ESTRATEGIAS**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>PROYECTOS ESPECÍFICOS DE IMPLEMENTACIÓN</b>	<b>CRONOGRAMA</b>
------------------	--------------------	--	-------------------

preparar al estudiante para la experimentación científica	Motivar y capacitar a los estudiantes para desarrollar acciones experimentales	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Talleres de orientación científica.</li><li>▪ Buen aprovechamiento de los recursos</li><li>▪ Relación teoría práctica para alcanzar un nivel máximo de calidad</li></ul> Capacitación sobre diseños de experimentación.	Tiempo necesario para su aplicación
---	--	---	-------------------------------------

Fundamentar y sentar las bases para construir, ejecutar y evaluar el proyecto educativo de la institución	Establecer control en el proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo cooperativo con orientaciones dinámicas que permita en éxito</li> <li>▪ seminarios sobre una educación para el desarrollo de potencialidades multifacéticas (arte, danza, pintura, etc.)</li> </ul>	Tiempo necesario para su aplicación
Lograr la participación y compromiso de todos los actores de la Comunidad Educativa para cambiar la realidad con proyección a futuro.	Trabajar sobre el mejoramiento de condiciones de vida de la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realización de técnicas grupales (Mesas redondas, foros, conferencias, paneles, debates, etc.)</li> <li>▪ Observaciones de diferentes entornos sociales</li> <li>▪ Estudio comparativo de la realidad nacional respecto al entorno internacional</li> </ul>	Tiempo necesario para su aplicación

Capacitar a los miembros de la Comunidad Educativa para obtener éxito de acuerdo a las competencias.	Difusión de programaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación sobre técnicas de autoaprendizaje y heteroaprendizaje.</li> <li>▪ Talleres sobre incentivación de competencias</li> </ul>	Tiempo necesario para su aplicación
Realizar el control de calidad para crear mejores servicios a menor costo.	Asistencia sobre procesos de construcción y equipamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instituir el centro de aulas virtuales, laboratorio de computación, laboratorio de idiomas.</li> <li>▪ Elaboración de módulos instructivos</li> </ul>	Tiempo necesario para su aplicación
Crear un ambiente propicio para desarrollar el proyecto en forma integral.	Conformar equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar varias técnicas: investigación, observación, experimentación, evaluaciones, otros</li> </ul>	Tiempo necesario para su aplicación

## MISIÓN

Somos una Institución Educativa fiscal, laica; que abre sus puertas a la juventud a fin de brindarles una educación de calidad que posibilite entregar a la sociedad Bachilleres con sólida formación, alta preparación científica, tecnológica, humanística y crítica; a la vez con profundos valores morales que permita el mejoramiento de la calidad de vida, proporcionando una transformación social de progreso y desarrollo de la comunidad.

## **OBJETIVOS INSTITUCIONALES**

### **GENERALES:**

- Comprometer a la comunidad educativa en la misión y visión Institucional para lograr niveles de creatividad y competitividad a nivel Nacional.
- Involucrar a la comunidad educativa para cumplir con la Planificación Estratégica.
- Contar con profesionales de alta preparación académica e innovados permanentemente.

### **ESPECIFICOS:**

- Dar a conocer la misión y visión institucional a la comunidad educativa.
- Poner en práctica la misión y la visión de la Institución.
- Entregar bachilleres competitivos y comprometidos con el cambio.
- Implementar innovaciones de carácter técnico, pedagógico, y administrativo orientadas al mejoramiento de la Institución.
- Socializar y concienciar la importancia de una correcta aplicación del proyecto con la participación de todo el personal del plantel.
- Elaborar proyectos curriculares administrativos técnicos y comunitarios de acuerdo con las necesidades del plantel.
- Contar y aplicar las planificaciones de los diferentes departamentos.

- Seleccionar adecuadamente el personal docente, administrativo y servicio que labora en la Institución.
- Capacitar permanentemente al personal docente, administrativo y servicio.
- Contar con un trabajo acorde a las exigencias técnicas y pedagógicas que exige la nueva sociedad.

## **COMPONENTE CURRICULAR**

- **Bases Epistemológicas**

Cada persona en cuanto a sujeto cognoscente sea o no un científico, al observar la realidad y decir algo sobre ella, expresa una construcción de su espíritu.

Conocer la realidad es un proceso activo donde nuestros estudiantes tendrán que desarrollar sus potencialidades a nivel del pensamiento teórico, práctico y creativo, con base a sus necesidades e intereses.

La relación sujeto – objeto se dará en forma dialéctica interactuando con el conocimiento, de ahí que dos estudiantes no deberán poseer el mismo conocimiento sino en forma análoga, tomando en cuenta a la investigación para transformar la realidad suya y del entorno.

- **Bases Sociológicas**

Los seres humanos para desarrollarse en un contexto histórico determinado deben aprender a convivir con la sociedad y la naturaleza en proceso cambiante de ahí que nuestra contribución como educadores es significativa para formar a nuestros estudiantes hacia una sociedad pluralista, tolerante y fundada en el reconocimiento del otro, de las ideas y alternativas, de la aceptación de las ideas y diferencias del pensamiento.

- **Bases Psicopedagógicas**

Nuestro pensamiento es que cada conocimiento previo que traiga al salón de clase el estudiante será un factor primordial que influirá en su propio aprendizaje, frente a lo cual la apertura, el respeto y la crítica constructiva ayudarán a que éstos se vinculen con éxito

a la nueva información dada por el maestro para que sirvan de base para resolver problemas del contexto y fortificar el aprendizaje autónomo.

Esta relación de diálogo, de intercambio entre la generación adulta representada por los docentes y la nueva encarnada por los estudiantes ayudará a mejorar el proceso conceptual, procedimental y actitudinal en forma dialéctica.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Nuestro modelo se basa en las siguientes consideraciones:

La inteligencia entendida como capacidad mejorable basada en las teorías del procesamiento de la información, que considera a la inteligencia como un conjunto de procesos de pensamiento que en la práctica se denominan destrezas, capacidades y habilidades. La actividad intelectual genera pasos mentales de identificación para posteriormente poder mejorarlos mediante técnicas de intervención en procesos cognitivos según manifiesta Stenberg.

El constructivismo de Piaget donde el estudiante es el protagonista del aprendizaje al contraponer hechos con conceptos y conceptos con hechos.

El aprendizaje por descubrimiento de Bruner donde el aprendizaje es preferentemente inductivo y activo, con las fases inactiva basada en la actividad, icónica en imagen y representación mental y simbólica con símbolos y conceptos.

Aprendizaje significativo de Ausubel y Novak donde el estudiante encuentra sentido a lo que aprende.

Vygotski donde la inteligencia es el producto del aprendizaje este aprendizaje es primero social y luego se convierte en individual.

## **MATRIZ CURRICULAR**

### **ESTRUCTURA CURRICULAR**

El currículo tiene características de: flexibilidad, funcionalidad y coordinación.

- Flexibilidad: en cuanto a las asignaturas pueden ser adaptadas en cuanto a la realidad del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez”.
- Funcionalidad: Las asignaturas del cuarto único se sustentarán en la educación básica y serán relacionadas entre sí y a las condicionantes socio económicas de la realidad del país.
- Coordinación: El plan de estudio se presenta en una continuidad didáctica-operativa y secuencial entre las materias.

<b>CICLO BÁSICO</b>	<b>CURSOS</b>		
<b>AREA INSTRUMENTAL</b>	<b>OCTAVO</b>	<b>NOVENO</b>	<b>DÉCIMO</b>
Lengua y Literatura	6	6	6
Inglés	5	5	5
Dibujo	1	1	1
<b>ÁREA CIENTIFICA</b>			
Matemática	6	6	6
Ciencias Naturales	6	6	6
<b>ÁREA DE DESARROLLO PERSONAL</b>			
Estudios Sociales	5	5	5
Cultura Física	2	2	2
Música	1	1	1
Computación	1	1	1
Contabilidad	1	1	1
Educación Sexual	1	1	1
<b>TOTAL HORAS CLASE SEMANALES</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>

<b>PRIMER CURSO (COMÚN)</b>	<b>Períodos Semanales</b>
<b>AREA INSTRUMENTAL</b>	
*Lenguaje y Comunicación	4

*Inglés	5
Computación	3
Dibujo	2
<b>AREA CIENTIFICA</b>	
Matemáticas	5
Física	4
Química	4
Biología	3
<b>AREA TECNICO PROFESIONAL</b>	
Tecnología general: Mecánica	2
<b>AREA DE DESARROLLO PERSONAL SOCIAL</b>	
Ciencias Sociales	4
Cultura Física	2
Optativa: Contabilidad	1
Mecánica	1
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

<b>BACHILLERATO CIENCIAS GENERALES</b>	<b>CURSOS</b>		
<b>AREA INSTRUMENTAL</b>	<b>PRIMERO</b>	<b>SEGUNDO</b>	<b>TERCERO</b>
Lengua y Literatura	3	4	
Inglés	5	5	
Dibujo	2	2	
<b>AREA CIENTIFICA</b>			

Matemática	4	5	
Química	5	5	
Economía	2		
Biología	4	5	
Física y Laboratorio	5	5	
Investigación	1	1	
<b>ÁREA DE DESARROLLO PERSONAL</b>			
Geografía	2	2	
Historia General	2	2	
Cultura Física	2	2	
Realidad Nacional	1	1	
Realidad Nacional	1	1	
Educación Ambiental	1		
Educación Cívica	1		
Psicología		1	
<b>TOTAL HORAS CLASE SEMANALES</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	

<b>BACHILLERATO TÉCNICO EN COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN</b>		<b>CONTABILIDAD ADMINISTRACIÓN</b>	
<b>AMBITO</b>	<b>ASIGNATURAS</b>	<b>2º C.</b>	<b>3º C</b>
<b>INSTRU MENTAL</b>	• LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	2	-
	• INGLÉS	5	5
	• COMPUTACIÓN	-	2
<b>CIEN TIFICA</b>	• MATEMÁTICA	4	4
	• ESTADÍSTICA	3	2
	• ECONOMÍA	-	3
	• M. COMUNICACIÓN, ARCHIVO DE LA INFORMACIÓN Y OPERATIVA DE TECLADOS	7	

<b>TECNICO PROFESIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• M. APLICACIONES INFORMÁTICAS</li> <li>• M. DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE COMPRA Y VENTA</li> </ul>	7	-
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• M. DE CONTABILIDAD GENERAL Y TESORERÍA</li> <li>• M. GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS R.H.</li> </ul>	4	-
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• M. PRODUCTOS Y SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS BÁSICOS</li> <li>• M. DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL</li> </ul>	8	-
		-	4
		-	4
			-
<b>DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIENCIAS SOCIALES</li> <li>• CULTURA FÍSICA</li> <li>• OPTATIVA: EDUCACIÓN SEXUAL</li> </ul>	2	2
		2	-
		1	1
<b>REL. M.T.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>MÓDULO FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO</b></li> </ul>	-	16
	<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>45</b>

## **METODOLOGÍA**

El maestro de acuerdo al modelo pedagógico propuesto (modelo social cognitivo) y con su habilidad y destreza elige el método más adecuado para la orientación del aprendizaje, sin embargo se sugiere la utilización de los siguientes métodos por áreas:

### **AREA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN**

### **MÉTODO INTEGRAL**

- Percepción
- Comprensión
- Interpretación
- Reacción
- Interacción

### **MÉTODO HEURÍSTICO**

- Descriptivo
- Exploración Experimental
- Comparación
- Abstracción
- Generalización

### **MÉTODO AUDIO-VISO-MOTOR-GNOSTICO**

- Visualización
- Audición
- Pronunciación
- Conocimiento
- Escritura

### **MÉTODO**

#### **INDUCTIVO - DEDUCTIVO**

- Observación
- Experimentación
- Comparación
- Abstracción
- Generalización
- Comprobación
- Aplicación

## **AREA DE MATEMÁTICA**

### **MÉTODO INDUCTIVO**

- Observación
- Experimentación
- Comparación
- Abstracción
- Generalización

### **MÉTODO DEDUCTIVO**

- Enunciación
- Comprobación
- Aplicación

### **SOLUCIÓN DE PROBLEMAS**

- Enunciación del problema
- Identificación del problema
- Formulación de alternativas de solución
- Resolución
- Verificación de soluciones

### **MÉTODO COMPARATIVO**

#### **Etapas**

- Observación
- Descripción
- Comparación
- Asociación
- Estrategias

### **MÉTODO DE INVESTGACIÓN**

#### **Etapas**

- Identificación Del problema
- Planteamiento de soluciones
- Búsqueda de información
- Comprobación
- Análisis
- 164 de los resultados

## AREA DE ESTUDIOS SOCIALES

### MÉTODO DE ITINERARIOS

#### Etapas

- Identificación del problema
- Planteamiento de soluciones
- Búsqueda de información
- Comprobación
- Análisis de los resultados

### TÉCNICA DE OBSERVACIÓN DIRECTA

#### Etapas

- Observación
- Descripción
- Interrelación
- Comparación

## AREA DE CIENCIAS NATURALES

### MÉTODO DE PROYECTOS

#### MÉTODO CIENTÍFICO

- Observación
- Formulación del problema
- Elaboración de hipótesis
- Experimentación o verificación
- Registro de datos
- Conclusiones

- Elección del proyecto
- Descubrimiento de la situación
- Definición y formulación del problema
- Planteamiento y recopilación de datos
- Ejecución
- Evaluación

#### MÉTODO EXPERIMENTAL

- Observación
- Hipótesis
- Comparación
- Abstracción
- Generalización

## ÁREA DE EDUCACIÓN FÍSICA

### PRÁCTICA CORAL

#### MÉTODO DIRECTO

- Observación
- Comprensión
- Demostración
- Ejercitación
- Dominio desarrollo de destrezas ( prácticas aplicables)

- Percepción
- Composición y memorización de la letra
- Composición y memorización de la letra y melodía juntas
- Aplicación

### RITMO

- Percepción
- Imitación
- Ejecución

#### BANDA RÍTMICA

- Percepción
- Imitación
- Coordinación

## MÉTODO INDIRECTO

- Selección de recursos y actividades
- Orientación General del trabajo
- Realización de las actividades
- Observación directa de actividades que permitan socialización
- Formación de grupos

## EVALUACIÓN

### EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

La evaluación constituye un elemento y proceso fundamental en la práctica evaluativa, es inseparable de esta práctica y forma un todo con ella, facilitando, en cada momento, la recolección de información y realizar los juicios de valores necesarios para la orientación y para la toma de decisiones en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La concepción de la evaluación está estrechamente relacionada con la del aprendizaje y la del currículo. Qué, cómo, cuándo, por qué, y para qué evaluar serán las interrogantes a responder.

Respecto al objeto de la evaluación **qué evaluar**, nuestra evaluación tiene por objeto evaluar destrezas, capacidades y competencias, expresadas en los objetivos generales y específicos, tanto de etapa, cuanto de áreas, no son directamente, pero si indirectamente evaluables, a través de los oportunos indicadores, sin embargo, son las destrezas, capacidades y competencias y no las conductas o los rendimientos, lo que debe constituir objeto de la evaluación.

En cuanto al **cómo evaluar**, el currículo de la institución abierta y flexible permite una evaluación con doble característica de continua e individualizada cuando la situación amerita, respondiendo de esta manera a la diversidad con dignidad y respeto.

El principio de evaluación continua corresponde con la consideración como elemento inseparable de la educación misma, la evaluación no es sino una de las dimensiones a lo largo de la cual se extiende el proceso educativo y que gracia a ella puede permanentemente retroalimentarse con la información y autocorregirse.

La **evaluación continua** empieza con una evaluación inicial del estudiante, de sus conocimientos previos, de sus actitudes, de su capacidad. La finalidad es recabar información sobre la situación actual de cada estudiante al iniciar un determinado proceso de enseñanza aprendizaje y adecuar este proceso a sus posibilidades.

La evaluación que acompaña constantemente al propio proceso de enseñanza aprendizaje, denomina como **evaluación formativa** o iluminativa, es de carácter regulador organizacional y la posibilidad de un mejoramiento de procesos si el caso amerita.

La cuestión de **para qué evaluar** tiene una respuesta clara en el presente planteamiento, se evalúa no para clasificar estudiantes, para compararlos entre sí o con respecto a una norma genérica, sino que se evalúa para **orientar**.

No existe verdadera intervención educativa sin evaluación, tampoco hay verdadera evaluación educativa sin evaluación. La finalidad de la evaluación es principalmente, orientar al alumno y profesor sobre determinados aspectos del proceso educativo como: metodología, recursos, adaptaciones curriculares, optatividad, diversificación, detención de necesidades educativas especiales.

La evaluación promocional responde a la política evaluativa nacional vigente, responde a la urgente necesidad de incrementar y garantizar la calidad de los aprendizajes por lo que es más exigente que la mínima establecida por el Ministerio de Educación. Alternativa posible por la predisposición del recurso humano así como, también, porque la institución dispone de los recursos físicos, técnicos y tecnológicos necesarios y suficientes.

## **SISTEMA DE CALIFICACIÓN**

Con el propósito de elevar el nivel académico, hemos partido del principio de que el facilismo en el niño es una mutilación y en el adolescente una traición. Plantear una propuesta de evaluación con sentido continuo y orientador, estableciendo un promedio de 40 puntos en el promedio por asignatura para la promoción de los estudiantes.

Por lo tanto, atendiendo a los principios de una evaluación continua, sistemática, criterial, sumativa y procesual la institución requiere implementar una evaluación acumulativa al final de cada trimestre con horarios establecidos previamente, utilizando las técnicas de: observación, encuesta, test.

En cuanto a la Observación se utiliza los siguientes instrumentos:

- Escala de calificaciones
- Lista de control
- Escala de valoración
- Escala gráficas
- Escalas descriptivas

El lo que se refiere a la encuesta los instrumentos son:

- Cuestionario
- Escala de actitudes
- Entrevista estructurada, no estructurada

Respecto al test (Pruebas) se utiliza lo siguiente:

- Prueba de ensayo
- Pruebas objetivas

Por lo expuesto anteriormente la calificación trimestral se desglosa de la siguiente manera:

- 75% corresponde a la evolución del proceso a lo largo del trimestre.

Comprende: deberes, lecciones orales, lecciones escritas, participación en clase, trabajo individual y de grupo, consultas e investigaciones, informes, ensayos, exposiciones, entre otros.

- El 25% corresponde a la evaluación acumulativa al final de un trimestre

El diseño de los instrumentos de evaluación será elaborado técnicamente y revisados por las áreas respectivas y Vicerrectorado.

Si bien cumple con objeto de evaluar un conocimiento acumulativo, constituye también un ejercicio de entrenamiento al futuro, puesto que para optar al ingreso a una universidad, institución superior, buscar crédito educativo o una beca, competir para una plaza de trabajo, rendir sus exámenes escritos de grados al culminar el bachillerato, los estudiantes deberán someterse a una evaluación y es responsabilidad de la institución prepararlos no solo para los exámenes sino para la vida.

## **EVALUACIÓN**

### **EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS**

La Evaluación de la calidad de los Sistemas Educativos es un tema de actualidad ya que sirve de base para la sociedad del futuro por lo tanto no puede centrarse exclusivamente en la valoración de los resultados que alcanza el alumnado en el aprendizaje, por ello la evaluación debe referirse a tres ámbitos importantes.

1. La Administración Educativa.
2. Los Centros Escolares.
3. Los Procesos de la Orientación del Aprendizaje.

### **ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

#### **1. Estructura Organizativa**

<b>VALORACIÓN RECTOR</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
Administra el establecimiento y responde por su funcionamiento	X		

dentro y fuera de el			
Organiza democráticamente la elaboración del PEI y POA	X		
Ejerce la supervisión pedagógica	X		
Permanece en el establecimiento durante el desarrollo de la jornada	X		
Preside el Consejo Directivo y la Junta General	X		
Promueve y participa en acciones de mejoramiento de la Educación actualización del Personal Docente y Administrativo	X		
Se responsabiliza solidariamente con el colector en el manejo de fondos del establecimiento	X		
Presenta al Director Provincial, el informe anual de labores y el distributivo de trabajo	X		
Estimula al Personal Docente, Administrativo y de Servicio	X		
Sanciona al personal de la Comunidad Educativa en forma imparcial	X		
Trabaja en equipo con las comisiones	X		
Celebra contratos y nombramientos de acuerdo a la ley	X		
Organiza actividades culturales, sociales, deportiva, de defensa del medio ambiente con la participación del establecimiento y la comunidad	X		

## EVALUACIÓN A LOS DOCENTES

## EVALUACIÓN A LOS DOCENTES

VALORACIÓN	SI	NO	EFICAZ	MEDIO EFICAZ	INEFICAZ
Planifica, organiza, ejecuta y evalúa el currículo	X				
Utiliza procesos	X				

didácticos activos					
Observa un comportamiento ejemplar en la institución	X				
Se capacita permanente	X				
Mantiene buenas relaciones con las autoridades, padres de familia y demás profesores	X				

### EVALUACIÓN AL VICERRECTOR

VALORACIÓN	SI	NO	EFICAZ	MEDIO EFICAZ	INEFICAZ
Planifica, organiza, ejecuta y evalúa el currículo	X				
Utiliza procesos didácticos activos	X				
Observa un comportamiento ejemplar en la institución	X				
Se capacita permanente	X				
Mantiene buenas relaciones con las autoridades, padres de familia y demás profesores	X				

### EVALUACIÓN AL CONSEJO DIRECTIVO

VALORACIÓN	SI	NO	EFICAZ	MEDIO EFICAZ	INEFICAZ
Planifica, organiza, ejecuta y evalúa	X				
Observa un comportamiento ejemplar en la institución	X				
Se capacita permanente	X				
Mantiene buenas	X				

relaciones con las autoridades, padres de familia y demás profesores					
--	--	--	--	--	--

### EVALUACIÓN AL DOBE

VALORACIÓN	SI	NO	EFICAZ	MEDIO EFICAZ	INEFICAZ
Planifica, organiza, ejecuta y evalúa el currículo	X				
Utiliza procesos didácticos activos	X				
Observa un comportamiento ejemplar en la institución	X				
Se capacita permanente	X				
Mantiene buenas relaciones con las autoridades, padres de familia y demás profesores	X				

### EVALUACIÓN A LOS DIRECTORES DE ÁREA

VALORACIÓN	SI	NO	EFICAZ	MEDIO EFICAZ	INEFICAZ
Planifica, organiza, ejecuta y evalúa el currículo	X				
Utiliza procesos didácticos activos	X				
Observa un comportamiento ejemplar en la institución	X				
Se capacita permanente	X				
Mantiene buenas relaciones con las autoridades, padres de familia y demás profesores	X				

### EVALUACIÓN AL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

VALORACIÓN	SI	NO	EFICAZ	MEDIO EFICAZ	INEFICAZ
Planifica, organiza, ejecuta	x				
Observa un comportamiento ejemplar en la institución	x				
Mantiene buenas relaciones con las autoridades, padres de familia y demás profesores	x				

### EVALUACIÓN AL GOBIERNO ESTUDIANTIL

VALORACIÓN	SI	NO	EFICAZ	MEDIO EFICAZ	INEFICAZ
Planifica, organiza, ejecuta	x				
Observa un comportamiento ejemplar en la institución	x				
Se capacita permanente	x				
Mantiene buenas relaciones con las autoridades, padres de familia y demás profesores	x				

EVALUACIÓN DE LA

### INFRAESTRUCTURA

VALORACIÓN	SI	NO	EFICAZ	MEDIO EFICAZ	INEFICAZ
Existen: Aulas	X				
Laboratorios	X				
Talleres	X				

Otros					
<b>Iluminación disponen de:</b>					
Luz Natural	X				
Luz Artificial	X				
Ventilación dispone de:					
Aulas	X				
Laboratorios	X				
Talleres	X				
<b>Dispone de Mobiliario adecuado:</b>					
Aulas	x				
Talleres	x				
Laboratorios	x				
<b>Dispone de:</b>					
Pupitres	x				
Pizarrones Acrílicos	x				
Equipos Audiovisuales	x				
<b>Ambiente para cultura física, deportes y recreación-, dispone de:</b>					
Canchas	x				
Espacios Deportivos	x				
Instrumentos de básquet	x				
Instrumentos de fútbol	x				
Instrumentos para gimnasia olímpica	x				
Instrumentos para vóley	x				
Instrumentos para atletismo	x				
Otros					
<b>Ambientes de apoyo; dispone de:</b>					
Biblioteca		x			
Auditorio		x			
Sala de uso múltiple	x				
Sala de profesores	x				
Otros					
Relación Docente – Estudiante	x				

Existe el número suficiente de profesores	x				
---	---	--	--	--	--

## **EVALUACION DE LA ORIENTACIÓN DEL APRENDIZAJE**

Para una evaluación permanente y eficaz se puede utilizar varias técnicas entre ellas:

### **1.- Recolección de datos**

- Observación
- Entrevistas
- Encuestas
- Sociometría
- Coloquio
- Trabajos de los alumnos

### **2.- Análisis de datos**

- Triangulación
- Análisis de contenidos

Complementando el sistema de evaluación se posibilita la utilización de los siguientes instrumentos:

- Anecdótico
- Lista de control
- Escala de valoración
- Cuestionarios
- Sociograma
- Psicograma
- Control diario
- Grabación
- Pruebas de :
  - Ensayo
  - Libro abierto
  - Solución de problemas

Exposiciones

Debates

Trabajos de investigación

Otros

## **ANEXO 4**

### **Manual de Funciones del Colegio Nacional Mixto Nicolás Jiménez**

#### **CAPITULO I**

##### **De la Organización**

**Art.1.-** El Colegio Nicolás Jiménez, es un establecimiento de Educación Fiscal con niveles de: Educación Básica y Bachilleratos en Ciencias Generales, Contabilidad y Administración y Electro mecánica automotriz.

**Art.2.-EI COLEGIO NICOLÁS JIMÉNEZ se direcciona bajo los siguientes niveles:**

- **Nivel Directivo del Colegio**

- Rectora
- Vicerrectora
- H. Consejo Directivo
- Inspector General.

**Nivel Técnico**

- Comisión Técnica de Innovaciones Curriculares
- Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil.
- Juntas de Docentes por Áreas Académicas
- Comisión de Disciplina
- Junta General de Directivos y Profesores.

**Nivel de Ejecución**

- Personal Docente
- Profesores Dirigentes
- Juntas de Curso
- Comisiones:
  - Sociales
  - Confraternidad
- Reglamento Interno.

**De las Alumnas:**

**Nivel de Apoyo**

- Comité Central de Padres de Familia

- Consejo Estudiantil
- Laboratorio de Informática
- Departamento Administrativo:
  - Secretaria General
  - Secretaria Auxiliar
  - Servicios Generales

## **CAPITULO II DEL NIVEL DIRECTIVO**

### **Art. 5.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL DEL MANUAL DE FUNCIONES**

El cuerpo legal sobre el que se fundamenta el presente instrumento, se sustenta en las leyes y reglamentos de educación, con el fin de normar las diferentes actividades en el proceso educativo que deben cumplirse en la Institución, estos aspectos legales son los siguientes:

#### **1. Rector:**

- Reglamento de la Ley de Educación , artículos 95 y 96.
- Manual de contraloría.
- Reglamento Interno.
- Reglamento de la Ley de Carrera Docente, art. 4.

#### **2. Vicerrectora:**

- Reglamento de la Ley de Educación, artículos 97 y 98.
- Reglamento Interno.
- Reglamento de la Ley de Carrera Docente, art.4.

#### **3. Inspección General:**

- Reglamento de la Ley de Educación, artículos 100 y 101.
- Reglamento Interno.
- Reglamento a la Ley de Carrera Docente.

#### **4. Subinspección General:**

- Reglamento de la Ley de Educación.
- Reglamento Interno
- Reglamento a la Ley de Carrera Docente, Art.4.

#### **5. H. Consejo Directivo:**

- Reglamento de la Ley de Educación, artículos: 103- 104-105-106-107.
- Manual de Contraloría.
- Ley Orgánica de Administración Financiera y Control.
- Reglamento Interno.

#### **6. Directora de la Sección Primaria:**

- Reglamento de la Ley de Educación, Art. 68.
- Reglamento Interno.
- Reglamento a la Ley de Carrera Docente, Art. 75.

#### **7. Director de Área:**

- Reglamento de la Ley de Educación, artículos 112 – 113.
- Reglamento Interno.

**8. Profesor Guía:**

- Reglamento a la Ley de Educación, artículos 116 – 117.
- Reglamento Interno.

**9. Profesor:**

- Reglamento de la Ley de Educación, artículos 135 – 136.
- Reglamento Interno.
- 

**10. De las Comisiones**

- Reglamento de la Ley de Educación artículos
- Reglamento Interno

**11. Orientadora:**

- Reglamento de la Ley de Educación, artículos 123 – 127.
- Registro Oficial N° 548 de 1.990 – 10 – 24, artículos 23 , 24.
- Reglamento Interno.

**12. Secretaría:**

- Reglamento de la Ley de Educación, artículos 128 – 129.
- Manual de Clasificador de Puestos. (Oficina de Servicios Civil y Desarrollo Institucional OSCIDI) p.8
- Reglamento Interno.

**13. Secretaria Auxiliar:**

- Reglamento de la Ley de Educación, artículos, 128 – 129.
- Manual de Clasificador de Puestos (OSCIDE) p.2

**14. Servicios Generales: Colector**

- Reglamento de la Ley de Educación, artículos 130 – 131.
- Manual de Contraloría de la Nación.
- Manual de Clasificador de Puestos (OSCIDI) p.8
- Reglamento Interno

**15. Servicios Generales: Contadora**

- Reglamento de la Ley de Educación, artículos 130 – 131.
- Manual de la Contraloría del Estado.
- Manual de Clasificador de Puestos (OSCIDI) p.8
- Reglamento Interno.

**16. Trabajadora Social:**

- Registro oficial N°548 de 1990 -10-24 , artículo 25.
- Reglamento Interno.

**17. Laboratorio de Computación:**

- Manual de Clasificador del puesto (OSCIDI) p.51.
- Reglamento Interno.

**22. Auxiliar de Servicios:**

- Manual de Clasificador de Puestos (OSCIDI) p.23

## ANEXO 6

### FOTOS



EDIFICIO DEL COLEGIO NACIONAL  
MIXTO NICOLAS JIMENEZ



GRUPO DE ESTUDIANTES DEL  
COLEGIO TERCERO DE  
BACHILLERATO



GRUPO DE ESTUDIANTES DEL  
COLEGIO TERCERO DE  
BACHILLERATO



PADRES DE FAMILIA DEL  
COLEGIO