



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica de Loja**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
SEDE IBARRA**



**MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**

***“Gestión, liderazgo y valores en el colegio nacional “Eloy Alfaro” del cantón Santo Domingo de los Colorados de la provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el año lectivo 2011 – 2012”***

Tesis de Grado

AUTORA:

Vintimilla Guevara Noris Sonia

DIRECTORA DE TESIS:

Solano Pinzón Mariana de Jesús, Mgs.

**Centro Regional Asociado:** Santo Domingo de los Tsáchilas

**2012**

## CERTIFICACIÓN

Loja, 21 de Abril 2012

Mgs.

Mariana de Jesús Solano Pinzón

**DIRECTORA DE TESIS**

### **CERTIFICA:**

Que el presente trabajo de investigación realizado por la estudiante: Noris Sonia Vintimilla Guevara, 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 académico - legales pertinentes.

.....

Mgs. Mariana de Jesús Solano Pinzón.

**DIRECTORA DE TESIS**

**AUTORÍA:**

Yo, Noris Sonnia Vintimilla Guevara, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

**f.....**

**Nombre:** Noris Sonnia Vintimilla Guevara

**CI.** 091521968-7

## **ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS**

### **ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO**

#### **CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Noris Sonnia Vintimilla Guevara, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, 23 de Agosto 2012

-----  
Noris Sonnia Vintimilla Guevara

**AUTOR DE LA TESIS**

Cédula de Identidad:

091521968-7

## DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo que es símbolo de la culminación de la carrera universitaria quiero dedicarle; a mis padres que en forma abnegada supieron apoyarme y enrumbarme por el camino del bien, y todos quienes me apoyaron moral y materialmente para no desmayar en mis estudios Universitarios para un futuro mejor y que siempre pondré al servicio del bien, la verdad y la justicia.

NORIS

## AGRADECIMIENTO

Al concluir el trabajo de investigación doy gracias primero a Dios por haberme guiado en esta difícil tarea y una expresión de gratitud a la Universidad técnica Particular de Loja, representada por sus autoridades, catedráticos y personal administrativo, quienes en su conjunto han hecho posible la culminación de mi carrera, en especial a la Mgs. María Guajala

LA AUTORA

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vii
RESUMEN.....	x
1. INTRODUCCIÓN .....	1
2. MARCO TEÓRICO .....	4
2.1. La gestión Educativa .....	4
2.1.1. Concepto.....	4
2.1.2. Importancia.....	6
2.1.3. Tipos de Gestión .....	8
2.2. Liderazgo Educativo .....	11
2.2.1. Concepto.....	12
2.2.2. Tipos .....	13
2.2.3. Características .....	14
2.2.3.1. Liderazgo autoritario .....	14
2.2.3.2. Liderazgo paternalista.....	16
2.2.3.3. Líder sabelotodo .....	16
2.2.3.4. Liderazgo manipulador .....	17
2.2.3.5. Liderazgo democrático.....	18
2.2.3.6. Liderazgo participativo .....	19
2.2.3.7. Aspectos positivos de un líder docente .....	20
2.2.3.8. Aspectos negativos de un líder docente .....	20
2.3. Diferencias entre directivo y líder.....	21
2.4. Los valores y la educación.....	23
2.4.1. Conceptualización de valores.....	23
2.4.2. Importancia .....	24
2.4.3. Clases de valores.....	24

3. METODOLOGÍA .....	28
3.1. Participantes .....	28
3.2. Materiales e instrumentos .....	31
3.3. Método y procedimiento .....	31
4. RESULTADOS.....	33
4.1. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN Y LIDERAZGO DESDE EL ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA.....	33
4.1.1. Análisis del PEI .....	33
4.1.2. Análisis del Proyecto Operativo Anual (POA) .....	34
4.1.3. Análisis del Manual de organización .....	35
4.1.4. Análisis del Código de ética .....	35
4.1.5. Análisis del Plan estratégico .....	36
4.1.6. Análisis del Código de convivencia .....	36
4.2. Análisis de la estructura orgánica funcional del plantel .....	38
4.2.1. Misión .....	38
4.2.2. Visión .....	38
4.2.3. Organigrama estructural.....	39
4.2.4. Análisis FODA .....	40
4.3. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS .....	43
4.3.1. De la encuesta a Directivos.....	43
4.3.2. De la encuesta a Docentes .....	56
4.3.3. De la encuesta a estudiantes .....	61
4.3.4. De Los Padres de Familia .....	64
4.3.5. De la entrevista a Directivos.....	68
5. DISCUSIÓN .....	70
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	78
6.1. Conclusiones .....	78
6.2. Recomendaciones .....	80
7. PROPUESTA DE MEJORA .....	81
7.1. Título de la propuesta .....	81
7.2. Justificación .....	81



7.3. Objetivos.....	83
7.3.1. Objetivo general .....	83
7.3.2. Objetivos específicos .....	83
7.4. Actividades .....	84
7.4.1. Metodología.....	84
7.4.2. Métodos y técnicas a utilizar .....	84
7.4.3. Plan de acción.....	85
7.4.4. Talleres .....	86
7.5. Localización y cobertura espacial .....	94
7.6. Población objetivo.....	94
7.7. Sostenibilidad de la propuesta.....	94
7.8. Presupuesto.....	95
7.9. Cronograma.....	95
8. BIBLIOGRAFÍA.....	96
9. APÉNDICES .....	99
9.1. Acta de compromiso .....	99
9.2. Encuesta a directivos.....	100
9.3. Encuesta a docentes. ....	105
9.4. Encuesta a estudiantes .....	107
9.5. Encuesta a padres de familia.....	109
9.6. Entrevista a directivos.....	111
9.7. Código de convivencia.....	113

## RESUMEN

El trabajo investigado presenta un informe sobre “Gestión, Liderazgo y Valores” en el Colegio Nacional “Eloy Alfaro” de la ciudad de Santo Domingo período lectivo 2011-2012. La población que se investigó corresponde a 2 directivos, 15 profesores 20 estudiantes y 20 padres de familia

La modalidad del trabajo es descriptiva, bibliográfica y de campo, la técnica utilizada es la encuesta. Los resultados demuestran que la forma de organizar los equipos es a través de los coordinadores de área y los grupos de trabajo, los directivos promueven el trabajo en equipo pero no se considera el criterio de los padres de familia. Para mejorar el desempeño y progreso escolar se promueve la disminución del número de estudiantes, pero es necesario mejorar los mecanismos de control.

La gestión, liderazgo y valores está ligado a la búsqueda de innovación y cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.

El aspecto negativo es la **falta de un liderazgo participativo** que involucre a todos los miembros del grupo y que las responsabilidades sean compartidas, siendo necesaria una propuesta de capacitación es ésta temática.

## 1. INTRODUCCIÓN

Gestión, liderazgo y valores en el colegio nacional “Eloy Alfaro” del cantón Santo Domingo de los Colorados de la provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el año lectivo 2011 – 2012, es un tema de trascendental importancia que ha merecido el estudio en esta ocasión por parte de la maestrante.

Sobre el tema de investigación, hay que señalar que no existen trabajos realizados por estudiantes de las diferentes universidades con sede en Santo Domingo y en especial en el Colegio “Eloy Alfaro”.

La importancia de investigar, éste tema radica precisamente en la preocupación de la investigadora como maestrante en Gerencia y Liderazgo Educativo, así como de la UTPL como agente formador de profesores, sino que es el ente gestor de este proyecto.

La utilidad científica del trabajo investigativo, se da precisamente en el aporte de la experiencia que puedan lograrse con las evidencias sobre la gestión, liderazgo y valores en el plantel investigado.

La utilidad educativa y social se basa en que se pueda difundir las fortalezas, debilidades y amenazas sobre la gestión y liderazgo en los colegios.

Los beneficiarios de los resultados de la investigación, serán; la UTPL, padres de familia y los estudiantes del Colegio “Eloy Alfaro”.

El inconveniente más grande fue el no poder contar con el tiempo suficiente debido a lo extenso del trabajo.

Se debe destacar que la investigación fue factible llevar adelante por haber contado con los conocimientos teóricos – científicos adquiridos como universitaria, pero no hubiera sido posible llegar a feliz término sin la participación activa de los directivos, profesores, estudiantes y padres de familia que colaboraron respondiendo las preguntas de la encuesta.

Los objetivos que guiaron la investigación fueron:

#### Objetivo general

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 Colegio “Eloy Alfaro”, en el Cantón Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas.

#### Objetivos específicos

- Investigar los referentes teóricos sobre gestión educativa, liderazgo educativo y gestión de la calidad en valores.
- Descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, el liderazgo y valores el colegio “Eloy Alfaro”.
- Determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de planes estratégicos y operativos del colegio “Eloy Alfaro”.
- Proponer talleres de capacitación a directivos, docentes y padres de familia sobre: liderazgo y la práctica de valores morales en el Colegio “Eloy Alfaro”.

Los objetivos planteados permitieron poner a prueba las habilidades como investigadora.

En la investigación se dio respuesta a una gran interrogante: ¿cuál es la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permiten contribuir a elevar la calidad de la educación en el Colegio “Eloy Alfaro”? Interrogante que fue despejada al conocer que la forma de organizar los equipos de trabajo es a través de los coordinadores de área y los grupos de maestros y para medir el tamaño de la organización se toman en cuenta los resultados obtenidos en la institución.

Por lo dicho en párrafos anteriores nos permitimos hacer una invitación a los lectores de este trabajo para que lean el trabajo investigativo y tengan una visión de lo que está ocurriendo sobre la gestión, liderazgo y valores en el colegio “Eloy Alfaro”.

## 2. EL MARCO TEÓRICO

### 2.1. La gestión Educativa

La gestión educativa según Aguerro Inés (1990): "es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales"

Por lo visto la gestión educativa es un término que proviene del sector empresarial, por lo tanto puede definirse como la ejecución y monitoreo de mecanismos así como las acciones y medidas necesarias para el logro de los objetivos de la institución educativa.

#### 2.1.1. Concepto

Al definir el concepto de gestión nuevamente es necesario tomar el criterio de Aguerro Inés (1990), la misma que se expresa en los siguientes términos: "La gestión es entendida como la acción de administrar y, en este sentido al investigar se encuentra que: "Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral".

Analizando brevemente sobre el tema gestión, en el ámbito educativo corresponde a la administración, más dicha administración no sólo puede ejercer el directivo sino también el docente en el campo de sus competencias, así el profesor gestiona el aprendizaje de los estudiantes creando una atmósfera y clima de confianza en los educandos.

Por otro lado la gestión educativa según la página:

(<http://gestioneducativaorganizacional.blogspot.com>), es definida como: “Habilidad de articular todos los actores institucionales para realizar procesos de transformación que tienen como finalidad mejorar, fortalecer y desarrollar capacidades para lograr objetivos”.

Es decir los docentes son gestores del aprendizaje de las generaciones a las que educa y sólo con una buena dirección y enseñanza se podrá lograr el desarrollo de capacidades en los jóvenes.

Para argumentar un poco más tomamos lo que expresa Carballo, Elme (2005), el mismo que manifiesta: “La Gestión Educativa se compone de tres dimensiones: La pedagógica y didáctica, la administrativa, y la socio - humanística o comunitaria, cuyo principio base es la participación de manera colectiva, para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados”.

Considerando lo expuesto, la gestión educativa como administración de proceso responde a lo pedagógico y didáctico sin descuidar la parte principal lo humano que involucra a la comunidad educativa.

- **Dimensión pedagógica:**

Según Carballo, Elme (2005), “Se relaciona porque al momento que nosotros indagamos sobre temas de trabajo colegiado, saldrán a flote temas como la vinculación de materias, así como los contenidos de la actualización de los agentes educativos. Y algo muy importante que nos interesa saber cómo se aplican las reformas educativas en la institución”.

Es decir, lo pedagógico, es una parte importante en un proceso de gestión educativa, pues para lograr las metas deseadas en un período de aprendizaje hay que articular la planificación entre las diferentes materias y lograr aprendizajes significativos.

- **Dimensión administrativa:**

“Nos interesa como se llegan los acuerdos de todo tipo eso incluye negociaciones de financiamiento no solo con el sistema educativo sino con la sociedad de padres, así como las prioridades económicas de la escuela”. (Carballo, Elme, 2005).

Considerando el punto de vista del autor y analizando brevemente en la gestión educativa la dimensión administrativa permite al docente establecer consensos o sea negociar el financiamiento de la actividad educativa.

- **Dimensión comunitaria:**

Nos proponemos conocer los procesos que se dan con instituciones y comunidad en general con el fin de conocer si se aplican conocimientos de gestión.

Desde todo punto de vista, la gestión educativa manifiesta Carballo, Elme (2005), “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”.

Cuando se habla de dimensión comunitaria apegado a la gestión educativa, básicamente se debe a que la educación parte de las necesidades comunes en el gran grupo del colectivo del estudiantado, padres de familia y sociedad, pues estas técnicas, enfoques o criterios de la Gestión, podrían aplicarse a las Instituciones/Organizaciones educativas, con las salvedades que surgen de la propia especificidad del hecho educativo teniendo en cuenta el Derecho fundamental a la Educación en sus dos vertientes de aprender y de enseñar, desde un enfoque eminentemente social, sin exclusiones ni marginaciones, con equidad y solidaridad real y concreta más allá de los documentos y de los discursos oportunistas.

### **2.1.2. Importancia**

Cuando se habla de importancia de la gestión educativa es debido a que en ella se consideran las acciones oportunas para conseguir el logro de un asunto o deseo.



Por qué es importante la gestión administrativa, frente a esta interrogante la respuesta es sencilla y práctica como lo expresa (Garay y Gezmet, 2000; pág. 50), “La realidad de las instituciones educativas puede ser visualizada como un fenómeno impreciso, indeterminado, incierto, flexible y diverso, en esencia, de alta complejidad y contingencia, Estas características le son proporcionadas por el carácter relacional de las instituciones educativas, en otras palabras, la complejidad de las instituciones educativas no viene dada por sus elementos, sino por la infinidad de sus relaciones, sean éstas entre los miembros del colectivo escolar o entre éstos y los actores externos a las instituciones.

Esta realidad es configurada a partir de dos elementos que definen el punto de partida de los actores (condiciones iniciales): la construcción de significados y el cruce de culturas”.

Por lo visto, las instituciones educativas como parte fundamental de un proceso educativo, responden a una realidad educacional del sector o una exigencia social basada en principios que permitan llegar a la excelencia académica y educativa.

Cada uno los actores del colectivo escolar y los externos al mismo, pero que se relacionan con ellos, intervienen en esa red de relaciones a partir de un doble proceso de construcción: la de sí mismos y la del mundo escolar.

Por otro lado sobre el mismo tema de la importancia de la gestión se manifiesta que: ...”las construcciones (de naturaleza implícita y con frecuencia no consciente): la del mundo escolar y la de sí mismo, en un papel prefigurado en este mundo, son correlativas y homólogas, porque para los sujetos construir esa imagen del mundo escolar es por referencia al lugar que hay para él en el mundo. Es decir, ambas construcciones son función de la misma matriz de sentido (Garay y Gezmet, 2000; pág. 50)

En todo caso la construcción idiosincrática de significados define el comportamiento de los sujetos y por consecuencia transforma a las relaciones en algo impredecible, abierto y diverso.

(Pérez, 2000), sobre el tema en debate manifiesta: “la construcción de significados idiosincráticos es mediada por la cultura organizacional donde se desenvuelven los sujetos, esto es, los significados idiosincráticos son productos sociales que surgen durante la interacción con los otros.

Esta cultura organizacional, que enmarca las relaciones entre el sujeto y los otros, es producto de un cruce de cinco culturas: la social, la crítica e intelectual, la institucional, la experiencial y la académica.

- La cultura social es el conjunto de significados dominantes de la época.
- La cultura crítica e intelectual es el conjunto de significados que forman parte del acervo científico.
- La cultura institucional es el conjunto de significados propios de la escuela o centro escolar.
- La cultura experiencial es el conjunto de significados sociales que se concretizan en la singularidad de los sujetos.
- La cultura académica es el conjunto de significados que constituyen el contenido educativo de las escuelas”.

Amparados en la concepción científica éste conjunto de significados estructurantes, pero a la vez estructurados por, los significados de los sujetos definen los comportamientos, lo que a su vez, define las relaciones prevalecientes en una institución.

Esta situación permite entender a la institución como un sistema hipercomplejo por la relacionalidad altamente diversa y flexible que establecen sus actores, lo que conduce a reconocerla como un sistema caótico e ilustrar un aspecto esencial de la gestión escolar que puede ser explicado desde la Teoría del Caos.

### **2.1.3. Tipos de Gestión**

Los tipos de gestión aparecen con los tipos de liderazgo, así en todo grupo encontramos un espacio para ejercer el liderazgo. Un grupo es cualquier reunión de personas que se congregan con frecuencia, porque tienen intereses y fines comunes, o actitudes, valores, sentimientos, creencias y tradiciones relativamente

similares. Consiste en un cierto número de individuos a lo que se puede considerar como una unidad colectiva.

Un grupo posee ciertas características que lo distinguen de una horda, de una multitud o de un auditorio. Debe ser bastante reducido de modo que los miembros se conozcan mutuamente, exista una interacción directa y repetida, como también una técnica para la toma de decisiones; hay un sentido de comunidad o pertenencia; controla a sus miembros y posee alguna forma de liderazgo.

Jantzi y Teinbach (2003), sobre el tema los tipos de gestión considera que pueden ser:

Instruccional o pedagógico.- Típicamente, aquellos que tienen roles de liderazgo formal, específicamente los directores de escuelas.

Transformacional.- Típicamente, aquellos que tienen roles de liderazgo formal, pero no necesariamente sólo ellos.

Moral.- Aquellos que tienen roles formales de administración.

Participativo.- El grupo, incluso los miembros de la organización, sin papeles administrativos.

Gerencial.- Aquellos que tienen roles formales de administración.

Contingencia.- Típicamente, aquellos que tienen roles de liderazgo formal”.

En todo grupo encontramos un espacio para ejercer nuestro liderazgo manifiesta (Howard G. Hendricks, 2007), “El primero, es el deseo de compañerismo y de asociarse con los demás, sin los cuales el individuo no podría desarrollar adecuadamente su personalidad. En la mayoría de los casos, el solitario no es una persona sana. Uno de los mayores objetivos del hombre es estimular a sus semejantes a reunirse, para poder así enfrentar el medio ambiente y lograr su plena realización.

El segundo objetivo es la necesidad de adquirir una posición social, lucha que fortalece a las personas y brinda satisfacciones. Cada grupo proporciona posibilidades de cambio y variación. Esta fluctuación otorga al individuo la oportunidad de lograr una posición superior”.

Es evidente que los grupos se forman por compañerismo pues la soledad no es buena compañía o por una necesidad social, pero en cualquier caso el fin último es el bienestar del individuo.

“Hay en cada grupo dos importantes factores que sirven para "condicionar" a los miembros manifiesta (Howard G. Hendricks, 2007) Primero, la necesidad de lograr el fin o el objetivo elegido; segundo, la necesidad de establecer el entendimiento entre los miembros. En caso de existir rivalidades interpersonales, o cierta tensión de naturaleza destructiva, la efectividad del grupo se ve proporcionalmente anulada.

El grupo es la unidad básica que proporciona la oportunidad de ejercer el liderazgo. Esto se evidencia únicamente cuando dos o más personas establecen cierto tipo de relación interpersonal. La capacidad del líder se refleja siempre en el modo en que el grupo responde con la acción”.

Por lo expuesto se concluye que los grupos se forman para alcanzar un fin toda vez que al unirse forman una unidad básica que permite ejercer el liderazgo.

La influencia del líder se pondrá en evidencia en las "utilidades" que obtendrá el grupo y cada individuo. Esas utilidades estarán determinadas por los objetivos perseguidos y serán distintas según se trate de una asociación de padres y profesores, de una agrupación religiosa o de una empresa o de una agrupación militar.

Es probable que un grupo elija como líder a aquel que representa mejor su propio tono emocional. Si el grupo desea emprender una cruzada, el líder tendrá las cualidades correspondientes a ese cometido. Si el grupo muestra tendencias conservadoras, el líder representará ese concepto.

Es posible evaluar el temple de un grupo por medio de su liderazgo, ya que en éste se refleja las necesidades y los objetivos colectivos. Cuando las necesidades y los objetivos son tan variados que un solo individuo no puede satisfacer los requisitos en todas las esferas, entonces surgirán otras personas para compartir las responsabilidades del liderazgo, porque los líderes surgen cuando realmente se los necesita.

Se ha afirmado que, debido a la selección que efectúa el grupo, el liderazgo lo hará siempre la persona que más coincida con el término medio de las normas de aquel. De todos modos, el líder debe alcanzar el nivel que el grupo requiere, para evitar así las frustraciones dentro de la unidad con los consiguientes resultados: depresión moral, críticas destructivas, disensión interna y deterioro general.

## **2.2. Liderazgo Educativo**

La tarea educativa manifiesta Ortiz Alexander (2012), Liderazgo, disponible en: siempre ha llevado implícita 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 pero también didáctica en donde los profesores ejercen influencia sobre sus alumnos”.

Analizando lo expuesto puede decirse que 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 de su trabajo en el aula.

Los educadores de Ciencias Exactas desempeñan un papel fundamental cuando enseñan a resolver problemas cotidianos con números, de modo que los jóvenes lleguen a ser adultos maduros y equilibrados, que disfruten de la vida y puedan hallar su lugar en la sociedad en la que viven.

Por cada estudiante que progresa y triunfa en el sistema educativo hay un líder docente en Ciencias Exactas que planificó, motivó y orientó la actividad docente.

### 2.2.1. Concepto

“Se define como líder a la frecuencia con que un individuo dentro de un grupo puede ser identificado como quien influye o dirige las conductas de los otros miembros. Es decir, todos aquellos actos que contribuyan a que el grupo logre metas se refiere a liderazgo” (SALVADOR, Mercado, 1994, pág. 574)

Partiendo de lo dicho, el liderazgo es el poder que tiene una persona o individuo que ha recibido el favor de que muchas personas crean en su acción realizada dentro de su trabajo, lo malo es que en ciertas ocasiones algunos miembros del grupo se dejan dirigir sin meditar.

Visto de otro modo el líder es considerado tomando en cuenta la función que cumple, así el liderazgo en función de una posición, hace referencia a que se adquiere con base en la posición que el individuo tiene en su grupo. La conducta del individuo resulta influida por su posición y también por la forma en que los demás la perciben.

El líder que tiene autoridad por nombramiento toma decisiones y lleva adelante acciones para alcanzar los objetivos y metas.

En determinadas circunstancias se nombra un líder y las condiciones que determinan su eficacia dependen de la situación, las tareas, las destrezas y expectativas de los subordinados, el ambiente, las experiencias del líder y de los subordinados, sin dejar de lado las experiencias del que asume el liderazgo ejerciendo influencia en el grupo por sus características y atributos personales.

#### **Definición de Líder docente:**

Líder docente según (SALVADOR, Mercado, 1994, pág. 574): “es el profesor que conoce al alumno no sólo como sujeto de aprendizaje, sino en su evolución psicológica y sus capacidades. También domina la didáctica y la tecnología que le permiten obtener resultados de calidad.

Líder docente es el profesor que sabe como:

- Tratar a los alumnos con equidad y justicia
- Realizar y controlar las dinámicas en el aula.
- Incentivar los estados de ánimo de los educandos.
- Conseguir mayor calidad desempeño docente reflejado en los resultados obtenidos por los alumnos.
- Crear una imagen pública de prestigio para la institución escolar.
- Comprometer a todos los alumnos en el proceso educativo, para que en lo posterior éstos no cuestionen su autoridad.
- Servir de ejemplo en la definición de valores y principios que los alumnos le respeten e intenten imitarle por su honestidad y la vivencia en su comportamiento diario”.

Visto de este modo un profesor líder transmite de manera eficaz todos aquellos conocimientos que facilitan a los alumnos, su inserción en la vida laboral.

Líder docente es aquel que sabe como enseñar e influir en los alumnos para que se interesen por el estudio, aprendan y se superen diariamente.

### **2.2.2. Tipos**

En el argot popular, se escucha decir que un líder se hace, mas no nace, pero de acuerdo a ciertas investigaciones las características de un líder están basadas en esquemas y modelos mentales. De allí que (Eloy Anello y Juanita de Hernández 1998) en su obra Liderazgo Moral clasifican al liderazgo en cinco categorías las mismas que son:

- Autoritario

- Paternalista
- Sabelotodo
- Manipulador
- Democrático
- Participativo

Como se puede apreciar los tipos de líderes son definidos conforme su accionar en el grupo y como veremos en el siguiente apartado cada uno responde a características propias de su denominación.

### **2.2.3. Características**

Las características de un líder tienen que ver con el tipo de liderazgo conforme se analiza en los siguientes párrafos.

#### **2.2.3.1. Liderazgo autoritario.**

##### **Características.**

Según el criterio de (Eloy Anello y Juanita de Hernández 1998), las características de un líder autoritario son:

- Impositivo.
- Prepotente.
- Inflexible.
- Sancionador.
- Punitivo.
- Verbalista.
- Disciplinador.

“Este tipo de líder es renuente al trabajo, evita responsabilidades y es carente de ambición, dirige a los subordinados y los supervisa estrechamente para cerciorarse de que la tarea sea ejecutada a su entera satisfacción”. (Eloy Anello y Juanita de Hernández 1998).



Dicho de otro modo el líder autoritario es aceptado por los subordinados siempre y cuando estos últimos tengan bajas necesidades de independencia, desea que otra persona decida y solucione los problemas, adoptando de esta manera una actitud dependiente y pasiva dentro del grupo, Pero cuando los subordinados no aceptan el autoritarismo sienten resentimiento, el cual puede ser expresado de manera abierta o indirecta.

Cuando el resentimiento se manifiesta de manera abierta eventualmente puede llegar a la rebeldía o a la sublevación. En tanto que si el resentimiento no se expresa, se siente que hay conformismo y sumisión del grupo hacia el jefe.

Un líder autoritario, hace que los subordinados no tengan iniciativa, por cuanto obstaculiza el desarrollo de sus potencialidades y estos consecuentemente son esquivos al trabajo, permitiendo que quien ejerce el liderazgo adopte un comportamiento impositivo y rígido. En Ciencias exactas el líder autoritario es poco comunicativo y con un poder de convencimiento verbalista, lo cual hace que sus súbditos asuman una actitud pasiva y sumisa sin que aflore la creatividad, iniciativa y reflexión.

El docente que practica el liderazgo autoritario especialmente en ciencias exactas le gusta dar órdenes y espera de sus alumnos una obediencia inmediata, exacta y sin cuestionamientos a su autoridad. Evita el diálogo y no permite que ningún alumno le pida explicación a cerca de sus órdenes, creando de esta forma un resentimiento general en el grupo de estudiantes.

### **2.2.3.2. Liderazgo paternalista.**

El Diccionario Océano Uno (1996 pág. 1219); define al paternalismo como;... “Formas de autoridad, protección y control parecidas a las que ejerce el padre en el seno de la familia tradicional”.

Para nuestro criterio, el líder paternalista trata de proteger a los súbditos, sintiéndose en la obligación de conseguir logros para los miembros del grupo.

“El líder paternalista es sobreprotector, manifiesta sentimientos de cariño como un padre trataría a su hijo, de ahí su nombre de líder paternalista; considera que la mejor manera de dirigir a su grupo y conseguir las metas propuestas es disminuyendo los obstáculos en el camino de los subordinados, y si es necesario darles haciendo todo, siendo el que finalmente toma las decisiones, las mismas que son aceptadas por los miembros del grupo debido a que éste hace lo que piensa que es mejor para ellos”. (Andrade, Marcelo, 2004).

Es decir este tipo de líder probablemente piensa que los subordinados no tienen la capacidad para ejecutar tareas por sí solos y provoca en los miembros del grupo conductas de dependencia, de irresponsabilidad al esperar que todo el trabajo se les facilite, esperan como obligación del líder que siempre los cuide, los proteja y les facilite las cosas.

El líder docente paternalista en Ciencias Exactas acostumbra a los alumnos a darles haciendo el trabajo por lo tanto si falta el líder el estudiante es incapaz de resolver un ejercicio sin la ayuda del profesor, ya que ninguno de los educandos está en capacidad de asumir el liderazgo, sencillamente porque nadie ha logrado desarrollar sus capacidades y tener conocimiento de cómo ejecutar tal o cual actividad, es decir les falta experiencia e iniciativa a la hora de actuar.

### **2.2.3.3. Líder Sabelotodo**

El sabelotodo, a menudo se cita a una persona de un grupo que por su experiencia o conocimientos domina a los demás y que en ciertas ocasiones incluso para mantener el liderazgo trata de ridiculizar a los súbditos.

El líder sabelotodo según (Andrade, Marcelo, 2004) “generalmente aparece en aquellos grupos en los cuales existe un individuo que tiene marcada diferencia en su grado de conocimientos y de experiencia. El líder tiene complejo de superioridad, a la mínima oportunidad se jacta de sus habilidades, conocimiento y experiencia fruto de los círculos académicos”.

En Ciencias Exactas el profesor que practica el liderazgo sabelotodo con frecuencia trata de minimizar las potencialidades e iniciativa del grupo de alumnos y cuando

éstos no pueden resolver los ejercicios en ocasiones los ridiculizan, intimida al grupo con su actitud prepotente, haciéndolo apático; dando como resultado el desinterés total y la baja productividad en el trabajo debido al temor de expresar sus pocos conocimientos ante el caudal de los mismos que por su formación académica posee el profesor.

El docente líder sabelotodo en Ciencias Exactas aparece o se forja cuando en el grupo de alumnos hay sentimientos de inferioridad o inseguridad, debido a lo cual se inhiben de dar sus opiniones por el temor a equivocarse y aceptan sin meditación como última palabra la opinión del profesor. Esto ocurre con frecuencia en las aulas escolares porque el profesor es dueño de la ciencia y de los conocimientos académicos, y el alumno sumisamente debe aceptar sus opiniones.

#### **2.2.3.4. Liderazgo manipulador.**

El Diccionario Océano Uno (1996 pág. 1015), define al término manipulador como;... “Maneja los asuntos a su modo”.

“El líder manipulador manifiesta un aparente interés por el bienestar del grupo pero sus verdaderas intenciones son las de satisfacer sus necesidades personales”. (Andrade, Marcelo, 2004).

Este tipo de líder tiene un especial don de palabra y persuasión, lo que le sirve para la mentira y la demagogia, lo que a la larga le resta credibilidad.

Con esta actitud genera una reacción en el grupo de desconfianza, decepción, pérdida del espíritu de cooperación, se tornan incrédulos y les resulta difícil volver a confiar en alguien ya que se encuentran frustrados por haber sido engañados.

En Ciencias de la Educación, muchos profesores se inclina por este tipo de liderazgo cuando frente a los educandos dan sus clases magistrales y persuaden a que el resultado de un ejercicio se lo saque siguiendo una única fórmula, esto es caer en la demagogia generando una reacción en el estudiante de no cooperación porque a veces ellos descubren otra fórmula para resolver un ejercicio y comienzan a desconfiar de lo que dice el profesor.

### 2.2.3.5. Liderazgo democrático

Como se trata del modelo de líder que se desea exista en los docentes de Ciencias Exactas del Colegio investigado es conveniente partir del principio que democracia significa “participación ciudadana”, el líder democrático es aquel que tiene el compromiso de hacer la voluntad popular y tomar las decisiones basadas en la soberanía de un pueblo.

El líder democrático “Se caracteriza por su compromiso con el proceso de elecciones y con los procesos participativos en la toma de decisiones”. (Salvador, Mercado, 1994, Pág. 582)

El liderazgo democrático docente se ejerce por investidura recibida con el nombramiento, en tanto que la autoridad por aceptación del grupo de estudiantes porque el profesor se ha ganado ese espacio de confianza con su humildad, esfuerzo y sobre todo levantando el autoestima del educando.

Todo liderazgo tiene un espíritu de contingencia, “La creencia de que cierto estilo de liderazgo siempre será eficaz sin importar la situación, puede no ser verdadera. El liderazgo puede no siempre ser importante. Información de numerosos estudios demuestra de forma colectiva que, en muchas situaciones, cualquier comportamiento que el líder exhiba es irrelevante. Ciertas variables individuales, de puesto y organizacionales puede actuar como “sustitutos de liderazgo” niega la habilidad del líder formal para ejercer ya sus influencias positivas o negativas sobre las actitudes de los subordinados y la eficacia”. (León C. Megginson, en Aníbal Jara, Pág. 72)

En Ciencias Exactas se requiere con urgencia de líderes democráticos y como tal el liderazgo docente requiere de un cambio en su forma de actuar precedido de una transformación de cómo se piense y se siente.

El liderazgo según Koestenbaum Peter (2012), “requiere de un reenfoque mental. El liderazgo significa una forma única y a menudo nueva de percepción, es un cambio

radical. El líder demuestra una profunda apreciación por la libertad humana. Un líder entiende el milagro, el misterio y necesidad de transformación”.

Analizando el contenido científico, un líder democrático sabe que su desempeño marca la verdadera transformación para eso requiere un acto de voluntad con decisión de convertirse en un pionero de la educación.

Liderazgo democrático significa GRANDEZA, que a su vez significa RENUNCIAR A LA MEDIOCRIDAD para SIEMPRE. La verdadera motivación resulta del sentido de orgullo, honor, autoestima y valor propio que pone un profesor.

Bajo su dirección el alumno desarrollará su potencial y disfrutará realizando sus tareas porque el mejor premio serán sus logros.

Un liderazgo democrático docente es lo que hace falta principalmente en el sector educativo para forjar ciudadanos y líderes capaces de transformar la sociedad.

En la actualidad este tipo de liderazgo ha surgido notablemente en oposición a los anteriores ya que presenta una nueva forma, alternativa para dirigir el grupo. Pese a ser aparentemente idóneo por sus aspectos positivos también presenta aspectos negativos.

#### **2.2.3.5. Liderazgo participativo**

El líder participativo.- “considera que sus dirigidos tienen capacidades, a veces insospechadas, que les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas. Sabe que él es quien tiene que tomar 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”. (Correa, J., Carlos (2010), Guía Didáctica Liderazgo, Valores y Educación, Edit. UTPL., Loja-Ecuador, Pág. 19)

Así un líder participativo, en lugar de tomar decisiones autocráticas, busca como envolver al personal en el proceso, posiblemente incluyendo a subordinados, a colegas pares, superiores y otros miembros de la empresa u organización.

Aspectos positivos del liderazgo participativo.

Entre los aspectos positivos sobresalientes del liderazgo participativo encontramos:

Tienen voz todos los integrantes del grupo.

El líder comparte con el grupo la toma de decisiones.

El líder fomenta en los miembros la responsabilidad, confianza y respeto.

Los miembros del grupo se sienten motivados por tener mayor participación en la toma de decisiones.

Aspectos negativos del liderazgo participativo.

Las reuniones se hacen interminables

La demasía de argumentos sobre un tema confunde a los miembros del grupo.

Los integrantes del grupo pierden interés por el debate muy argumentado.

Partiendo de lo expuesto se considera que los estilos de liderazgo se apegan a los principios de formación de liderazgo.

### **2.2.3.7. Los aspectos positivos de un líder docente.**

Sobre el particular encontramos en Anello Eloy, et, al (1998), en donde se manifiesta que los aspectos positivos de un líder docente son:

- ✓ “Es elegido al gozar de la aceptación del grupo de estudiantes y representa las ideas e interés de los mismos.
- ✓ Las opiniones de los miembros del grupo son tan importantes como las suyas. Porque da paso al consenso buscan el bienestar del grupo.
- ✓ Trata de enriquecer los conocimientos de los miembros del grupo de estudiantes y desarrolla sus potencialidades.
- ✓ Este tipo de liderazgo da confianza y valora a cada uno de los miembros del grupo de educandos para que se deleiten en el trabajo cooperativo.
- ✓ Es coordinador y facilitador de las tareas que tienen que realizar los discentes”.

Es decir que un líder docente cuenta con el apoyo de sus compañeros, o sea profesores y estudiantes, porque tiene a su favor considerar las opiniones del grupo antes que las suyas y enriquece sus conocimientos con el aporte crítico de los demás.

#### **2.2.3.8. Los aspectos negativos del líder.**

Sobre el particular (ANELLO, Eloy, Juanita De Hernández, 1998), manifiesta: “Al estar este tipo de liderazgo en auge muchos líderes dirán que son democráticos pero en su aparente democracia pueden esconder manifestaciones de otros tipos de liderazgo cayendo de esta manera en una seudodemocracia.

Permitir la intervención de los miembros del grupo e incluso escuchar sus opiniones pero no considerarlas a la hora de tomar decisiones.

No desempeñar a cabalidad su papel de coordinadores y facilitadores”.

Por lo expuesto se considera que los aspectos negativos de un líder son los siguientes:

Tomar en cuenta sólo a los estudiantes que más hablan y no así a todos por igual.

No esforzarse por crear en el grupo confianza, consenso, participación, estabilidad, entusiasmo, trabajo, solidez y unidad.

Que su liderazgo se base principalmente en los valores y orientado al servicio para conseguir el progreso del grupo de estudiantes.

### **2.3. Diferencias entre directivo y líder**

Líder no es quién dirige un grupo, sino quien lidera un equipo, quién es capaz de generar en otros, la fidelización de su equipo a través de sus propias acciones y además, es responsable de sí mismo antes que de los demás. Es por esto que un docente, debe ser capaz de generar en sus alumnos exactamente las mismas condiciones que para nosotros son necesarias para seguir a nuestros Directivos y de

esta forma lograr la Visión de nuestros Colegios, ser Referentes en la Educación a nivel Nacional.

De acuerdo al criterio de Pradas, Silvia, (2011): “Un líder es aquella persona que es capaz de provocar el entusiasmo y la participación así como el concienciar, a todos los seres humanos que lo rodean.

Para que estos, voluntariamente sean coparticipes de alcanzar metas, objetivos y estrategias, que la institución proponga.

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. 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”.

De este modo 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.



## **2.4. Los valores y la educación**

### **2.4.1. Conceptualización de valores**

Los valores están relacionados con la exigencia externa, la presión, la amenaza de sanción o la promesa de estímulo, las cuales evocan el cumplimiento de un determinado valor en forma reactiva y situacional, sólo bajo la inmediata y directa presión externa.

Mediante esta vía se intenta fortalecer valores que regulan la actividad sólo ante la presión externa o ante una determinada situación que impulsa al estudiante.

Debido a estos estímulos y sanciones, una vez que son apreciados por el estudiante, una vez que éste comprende que el cumplimiento con el valor le permite obtener estímulos o evitar sanciones, conduce a que él se plantee la intención, la meta más o menos estable de cumplir con dicho valor. Sin embargo, este valor acomodativo se convierte en una señal, en un conocimiento, en un medio para llegar a fin, en la vía aprendida y eficiente para lograr un estímulo y evitar una sanción.

Esta vía consiste en que el estudiante elabore activamente la meta de cumplir con los valores independientemente de los estímulos y sanciones, o sea, basado en las necesidades y metas propias, que partan de él.

Sobre la base personal de la elaboración del valor, éste puede permanecer, fundamentalmente, como un medio hacia un fin, según sea la jerarquía de necesidades del estudiante, pero se favorece que el valor se convierta en un valor por sí mismo, en una necesidad por sí mismo.

El valor auténtico se expresa en una meta asumida plenamente por el estudiante, que es elaborada personalmente por éste y no responde a estímulos o sanciones procedentes del mundo externo. Estos valores son los más duraderos y estables.

Los valores situacionales y acomodativos dependen principalmente del mundo externo, o sea, si empleamos solamente estímulos y sanciones el valor puede

permanecer simplemente como un aprendizaje cognitivo, como una meta instrumental, y no surgir como una necesidad en sí mismo.

Sobre el particular también encontramos en la [www.globe-com](http://www.globe-com). Y nos dice: “Valoramos los comportamientos que reflejan ética, transparencia y honradez, en el ámbito empresarial, profesional y personal, como medio de obtener credibilidad y respeto así como Valoramos la alta disposición y la auto-motivación”.

#### **2.4.2. Importancia de los valores**

La importancia de los valores radica en que se convierte en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo, crea un sentido de identidad de la persona.

Son importantes porque describen lo que es primordial para sus implicados, porque identifican los resultados que la mayoría espera, guían nuestras actuaciones y determinan si nuestra organización tendrá éxito.

También lo son porque, cuando los valores están en línea obtenemos varios beneficios como son: moral alta, confianza, colaboración, productividad, éxito y resultados.

Por lo tanto, los valores son formulados, enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta y no como entes absolutos en un contexto social, representando una opción con bases ideológicas con las bases sociales y culturales.

Los valores deben ser claros, iguales compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la organización.

#### **2.4.3. Clases de Valores**

##### **❖ Valores personales:**

Son aquellos a los que aspira el individuo para sí mismo y responden a la pregunta de ¿qué es para usted lo más importante en la vida?

### ❖ **Valores éticos – sociales:**

Constituyen aspiraciones o propósitos que benefician a toda la sociedad. Y responde a la pregunta ¿qué quiere usted para el mundo? Dentro de los valores éticos – sociales encontramos:

### ❖ **Valores ético – morales:**

Se refiere a los modos de conducta necesarios para alcanzar nuestros valores finales, y no son necesariamente fines existenciales. De hecho, la palabra "moral" proviene del latín mores, que significa costumbre. Y responde a la pregunta ¿cómo cree que hay que comportarse con quienes les rodean?

Los valores morales son un tipo de valor instrumental que tienen dos características esenciales:

- a. Se ponen en práctica en la relación con las demás personas.
- b. En las personas mentalmente equilibradas, cuando se incorporan pero no se traducen en conductas consecuentes, tienden a generar sentimientos de culpabilidad o, al menos, de molestar con uno mismo.

En la Reforma Curricular del MEC (1994:5) encontramos lo siguiente;... "La Reforma Curricular de la Educación Básica del Ecuador se inscribe dentro de un proceso consensuado de reforma social, que permita la construcción de una sociedad justa y un estado moderno, eficiente y fundamentado en el bien común, sobre la base de la formación integral de los recursos humanos."

Por lo expuesto, se entiende que los valores son parte esencial del convivir humano y por lo tanto se promueve la inserción en el ámbito de la enseñanza considerados como ejes transversales.

## Otros valores

### La Autoestima

“Lo positivo de la autoestima es la actitud del ser humano que es capaz de valorarse y aceptarse, es decir tiene elevada autoestima y se quiere y se estima a sí mismo; vive feliz y trata de ser mejor cada día.

Lo negativo de la autoestima se evidencia fácilmente cuando una persona vive amargada, inconforme consigo misma y con los demás, se siente insegura, pierde fácilmente la serenidad y generalmente tiene problemas de adaptación social.”  
(Chamba, J., 2001, Pág.25)

Bajo el amparo científico, se considera que la autoestima es parte del ser humano y en el campo educativo en las aulas se promueve elevar el autoestima en cada uno de los educandos como parte de su preparación para la vida.

### La solidaridad.

“Solidaridad es entendida como Adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros.” (Diccionario Océano Uno, 2001 Pág. 1513)

“La solidaridad tiene tres ingredientes que son; la compasión, el reconocimiento y la universalización.” (García, Roca, 1994)

Pero también la solidaridad es aquella que RECONOCE al otro como otro, aquello que se analiza como un ejercicio de reconocimiento. A la estructura originaria de la solidaridad pertenece la cualidad de reconocimiento que nace de la dialéctica entre alteridad y comunión. La acción solidaria implica acoger al otro radicalmente por ser quien es.

### La Amistad

Al respecto, se podrían escribir y no terminar, más en el presente trabajo tomamos el criterio de Martínez “La amistad se puede describir por medio de tres palabras:

**Intercambio:** En clave de generosidad, es decir, compartir la existencia o la actividad, lo que se es y lo que se tiene. La amistad no solo hace feliz sino que despierta el deseo de enriquecer a otros, de dar, de ayudar a vivir, de intercambiar, de comunicar en profundidad.

**Igualdad:** La amistad hace iguales, no uniformes, abriéndonos a una nueva dimensión, la del “nosotros”, sin que se diluyan ni el tu ni el yo.

**Complementariedad:** Para que haya amistad tiene que darse el sentimiento de ser ayudado, complementado por el otro. Es esta complementariedad la que suscita el intercambio basado en la entrega generosa, ayudando al otro a ser lo que es, lo que quiere ser y lo que cree que debe ser. (Martínez, 2001:253)

La amistad es la expresión más pura y elevada del amor. Por la amistad y en amistad nos conocemos a nosotros mismos y a los demás y adquirimos una personalidad equilibrada.

La amistad indica amor sincero, amor en dos direcciones y que desea todo el bien para la otra persona, amor que produce unión y felicidad.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Participantes**

La investigación sobre “Gestión, Liderazgo y Valores” se desarrolló en el Colegio Nacional “Eloy Alfaro” de la ciudad de Santo Domingo, cantón Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas durante el año lectivo 2011-2012.

El establecimiento investigado tiene una trayectoria histórica de varias décadas, comenzó su funcionamiento con la sección nocturna en las aulas de la Escuela Fiscal “Caracas” anexo al Colegio Santo Domingo, por gestión de las autoridades de ese entonces se consiguió que la Cooperativa de vivienda las Palmas donara los terrenos donde hoy se encuentran construidas las aulas, de igual forma se gestiona la creación de la sección matutina para señoritas.

Con el paso de los años la institución educativa ha ido creciendo paulatinamente hasta ubicarse en los sitios más altos persiguiendo siempre la excelencia educativa.

Es pertinente señalar que el establecimiento cuenta con personal directivo, docente y de servicio para la gestión educativa y gran número estudiantes tanto en la sección matutina y nocturna, pero que para la presente investigación sólo se consideran a los estudiantes del 8vo a 10mo año en la sección matutina.

Los profesores que respondieron a las encuestas fueron:

TABLA N°1  
EDAD Y SEXO DE LOS DIRECTIVOS

Edad \ Genero	Femenino		Masculino		Total
	F	%	f	%	
41-45 años	1	50	0	0	1 = 50%
46-50 años	0	0	1	50	1 = 50%
TOTAL	1	50	1	50	2 = 100%

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Noris Vintimilla

TABLA N°2  
EDAD Y SEXO DE LOS DOCENTES

Edad \ Genero	Femenino		Masculino		Total %
	F	%	f	%	
31 – 36 años	1	6,67	2	13,33	20
41 – 45 años	2	13,33	2	13,33	26,66
46 – 50 años	0	0,00	3	20,00	20
51 – 55 años	0	0,00	3	20,00	20
56 – 61 años	0	0,00	2	13,33	13,34
TOTAL	3	20,00	15	80,00	100

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Noris Vintimilla

TABALA N°3  
TÍTULO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES

TÍTULO ACADÉMICO		
	f	%
Título de pregrado	11	73,33
Título de posgrado	4	26,67
Sin título académico	0	0,00
TOTAL	15	100,00

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaboración: Noris Vintimilla

## ESTUDIANTES

La población de estudiantes en la sección matutina es de 203 señoritas de 8vo a 10mo año de Educación Básica, de la población total se considera una **muestra criterial** de 20 estudiantes tomados al azar en el 10mo año.

TABLA N°4  
EDAD DE LOS ESTUDIANTES

Edad		
	F	%
15 años	20	100
16 años	0	0
17 años	0	0
18 años	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta a estudiantes  
Elaboración: Noris Vintimilla

TABLA N°5  
SEXO DE LOS ESTUDIANTES

SEXO		
	f	%
Femenino	20	100
Masculino	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta a estudiantes  
Elaboración: Noris Vintimilla



### **3.2 Materiales e Instrumentos**

En la investigación se utilizó la encuesta a Directivos compuesta de 13 preguntas con el objetivo de conocer la gestión, liderazgo y valores en el Colegio Nacional “Eloy Alfaro” del Cantón Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas.

Las preguntas de la encuesta a DIRECTIVOS buscan información referente a: 1) forma de organización de los equipos de trabajo, 2) aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización, 3) la tarea de los miembros de la institución y el manual de normas, 4) el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones, 5) delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos, 6) lo que promueve la administración y liderazgo del centro educativo, 7) habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución, 8) promoción para mejorar el desempeño de la institución escolar, 9) organismos que integran la institución, 10) actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores, 11) los departamentos didácticos y sus acciones, 12) gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones, finalmente 13) el material de planificación educativa.

Las preguntas dirigidas a los docentes son en un número de 16 y buscan información sobre el Liderazgo y Valores en el Colegio Nacional “Eloy Alfaro”.

Finalmente tenemos 14 preguntas a los estudiantes con el mismo objetivo Conocer la gestión de Liderazgo y Valores en el Colegio Nacional “Eloy Alfaro”.

### **3.3 Método y procedimiento.**

Los métodos utilizados en la investigación fueron:

El método inductivo: al momento de utilizar las tablas estadísticas para llegar a conclusiones.

El método analítico: para analizar y sintetizar la teoría sobre el tema de investigación.

El método sintético: para sintetizar opiniones de los expertos encontrados para el marco teórico.

El método Descriptivo: se utilizó para describir los resultados encontrados sobre la Gestión, Liderazgo y Valores en el Colegio “Eloy Alfaro”.

El procedimiento seguido en la investigación fue: revisión del fundamento teórico sobre el tema a investigar, contacto con las autoridades del colegio para poder realizar la investigación, preparación y aplicación de las encuestas, señalando que en esta parte se contó con la colaboración de los directivos, profesores, padres de familia y estudiantes. Cabe señalar que en esta etapa no hubo inconvenientes, seguidamente se procedió a la tabulación de los datos y ubicación en las tablas estadísticas para su análisis respectivo, con esta información se puede llegar a las conclusiones y recomendaciones.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN Y LIDERAZGO DESDE EL ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Al investigar sobre la gestión, liderazgo y valores en el colegio nacional “Eloy Alfaro”, en el diagnóstico se analizaron los documentos de planificación tales como: el PEI, POA, manual de organización y el código de ética.

#### 4.1.1. Análisis del PEI

El PEI es conocido como el Proyecto Educativo Institucional, el mismo que para su elaboración debe considerar las NIPs y las NEPs, las primeras corresponden a las necesidades, intereses y problemas reales presentes en la comunidad educativa, en tanto que las segundas comprenden las necesidades educativas básicas.

Así, el PEI es el resultado de un proceso creativo y participativo de los miembros del colegio porque los nuevos paradigmas educativos demandan cambios en el accionar educativo.

¿Por qué elaborar un PEI?, sencillamente hay que hacerlo por cuanto: “...es un instrumento de gestión que presenta una propuesta singular para dirigir y orientar en forma coherente, ordenada y dinámica los procesos pedagógicos” (Jaramillo Lilian (2012), *Práctica Docente I*, Edit. UTE, Quito-Ecuador, Pág. 22.)

Visto de esta manera, al realizar el diagnóstico del documento de planificación en el colegio “Eloy Alfaro” se cuenta con el PEI el mismo que es elaborado con la participación de los equipos de trabajo cuya gestión pedagógica fomenta la producción de diagnósticos y soluciones adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad afirmación que es evidente con los resultados de la tabla N° 17 de la encuesta a directivos. Así también en la elaboración del proyecto educativo institucional se toma en cuenta la información de los resultados de desempeño de los estudiantes, docentes y directivos para mejorar el desempeño escolar, afirmación que tiene respaldo en la tabla N° 13.

Continuando con el análisis del PEI en el colegio “Eloy Alfaro” hay que destacar que en dicho documento se toma en cuenta la condición socio-cultural y guiados por la Constitución, Plan decenal de educación y sistema nacional de rendición de cuentas. Con el objetivo de mejorar la educación. Se busca un eficiente funcionamiento y un eficaz desarrollo de las actividades y labores docentes, administrativas y educativas.

El perfil institucional mantiene una organización que le permite regular funciones sin conflicto, administrar recursos, asumir responsabilidades, practicar normas y valores y convivir con alegría y optimismo. El perfil de los docentes se identifica plenamente con los fines y propósitos, visión y misión, ideario y perfiles de los diversos sectores sociales que conforman la institución. El perfil de los docentes responde a la necesidad de la educación desde el constructivismo pues son profesionales investigadores con una amplia cultura general y pedagógica. Se persigue un perfil de los estudiantes en la práctica de valores que respondan a una realidad histórica asumiendo una actitud de liderazgo y trabajo.

El modelo pedagógico establecido por el colegio es el Constructivismo y el mismo que lo ponen en práctica los profesores en su tarea diaria de educar a juventudes.

#### **4.1.2. Análisis del Proyecto Operativo Anual (POA)**

El (POA), es un documento de planificación que se elabora para un año lectivo, en el mismo se plasman las estrategias para alcanzar los objetivos y metas lo cual permite el seguimiento de las acciones y si al hacer una evaluación los objetivos no son alcanzados los directivos pueden proponer nuevas alternativas.

Al realizar el diagnóstico de la gestión y liderazgo desde el análisis de los documentos de planificación, el colegio “Eloy Alfaro” cuenta con el plan Operativo Anual (POA) en el mismo que encontramos aspectos relevantes tales como: el desarrollo de destrezas de comprensión crítica en la lecto-escritura, dominio del pensamiento lógico y razonamiento matemático así como el fomento de la investigación como parte de la formación científica y humana.

Considerando lo expuesto y haciendo una recapitulación de los aspectos principales abordados hasta momento tenemos que el POA del colegio “Eloy Alfaro” es elaborado en equipo tomando en cuenta los resultados obtenidos en la institución buscando siempre la excelencia académica que se asocia con los resultados de las tablas N° 7 y N°11.

#### **4.1.3. Análisis del Manual de organización**

El colegio “Eloy Alfaro” no cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo, Afirmación que tiene sustento en los resultados de la entrevista realizada a directivos y por lo cual no se puede realizar un análisis del documento pero de manera general puede decirse que un manual de este tipo permite el control administrativo y poder orientar al personal docente en la práctica pedagógica.

#### **4.1.4. Análisis del Código de ética**

El código de ética es un documento con el que no cuenta el colegio “Eloy Alfaro” debido a ello las autoridades y docentes en su accionar diario cuando existe un problema con los estudiantes ya sea disciplinario o de aprovechamiento buscan la solución guiados por el buen sentido práctico de la ética profesional impulsando una educación basada en la práctica de valores como norma que guía y orienta el comportamiento de quienes tienen a su cargo la dura tarea de guiar por el buen sendero a las generaciones jóvenes que son la esperanza de mejores días para la sociedad entera.

Partiendo de lo dicho es necesario acotar que en el código de ética de cada profesional enmarca una serie de reglas, derechos y deberes que lo limitan y mantienen al margen de caer en errores profesionales y morales, al mismo tiempo guiándolos por el buen desempeño profesional.

Dicho de otro modo, un profesional conlleva consigo una serie de hábitos y costumbres que lo ha adquirido durante toda su vida, no obstante, a eso, no todo lo que uno realiza cotidianamente es correcto ante la sociedad, por lo que un profesional tiene que tener la capacidad moral e intelectual para poder diferenciar lo

correcto e incorrecto de su profesión, ya que ejemplos tales como: decir buenos días, tener una sonrisa en la cara, ser solidario, ser buen compañero, son puntos que no están especificados en un código y no por eso limitan al profesional a realizarlo.

#### **4.1.5. Análisis del Plan estratégico**

El colegio “Eloy Alfaro” tiene a su favor contar con el PEI documento que es plan de actividades o un proyecto educativo institucional que recoge las necesidades de la comunidad educativa más hay algo que posiblemente se les olvida el considerar la opinión y el criterio de los padres de familia dicho en otras palabras hace falta la inclusión del núcleo familiar en la educación escolarizada.

#### **4.1.6. Análisis del Código de convivencia**

El Código de convivencia, es la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse y, el Ecuador ha incorporado dichas garantías en el articulado de la Constitución de la República en los siguientes términos:

QUE la Constitución Política del Estado en su artículo 6, expresa: "... todos los ecuatorianos son ciudadanos y, como tales, gozan de los derechos establecidos en esta Constitución...";

QUE la Constitución Política de la República del Ecuador, en su artículo 23 del Capítulo II, de los derechos civiles, numeral 3, establece la igualdad ante la Ley; "Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier índole";

El colegio “Eloy Alfaro” considerando que el Código de Convivencia es un Instrumento que se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución de la República, la Ley de Educación y su Reglamento, Código de la Niñez y Adolescencia, Acuerdo Ministerial 182 y leyes conexas, el

Reglamento interno y la filosofía propia institucional, con el fin de fortalecer y armonizar el desarrollo integral de la comunidad educativa, en este ámbito tiene como objetivos los siguientes:

#### Objetivo general

Formar integralmente a la juventud Alfarina logrando su realización personal mediante actitudes positivas, cimentándolas en valores, para construir una nueva sociedad con equidad.

#### Objetivos específicos

- Desarrollar en los estudiantes competencias mediante una excelente formación académica, con maestros capacitados y en constante actualización.
- Privilegiar el desarrollo de la inteligencia y equilibrio emocional, a fin de que los estudiantes actúen con voluntad, autoestima, autodisciplina y autenticidad frente a las situaciones de la vida cotidiana.
- Motivar a la comunidad educativa constantemente hacia el trabajo creativo y la educación superior.

#### Valores

Los valores que impulsa el Código de Ética del plantel son: la responsabilidad, el respeto, la solidaridad, honestidad académica, justicia y puntualidad. (Ver Código de Ética completo Anexo N° 7).

Por lo expuesto se concluye que el colegio “Eloy Alfaro” al contar con el Código de Ética promueve la formación integral de la juventud sobre la base de la práctica de valores sin embargo pocas veces se coordina las actividades de enseñanza-aprendizaje situación que se evidencia a revisar la tabla N°15.

## **4.2. Análisis de la Estructura orgánica funcional del plantel**

El colegio “Eloy Alfaro” plantel en el que investigó se encuentra organizado siguiendo un esquema jerárquico siendo la cabeza principal el rector y los demás miembros se acoplan a los diferentes niveles.

Bajo la estructura orgánica del plantel se tiene como misión y visión lo siguiente:

### **4.2.1. Misión**

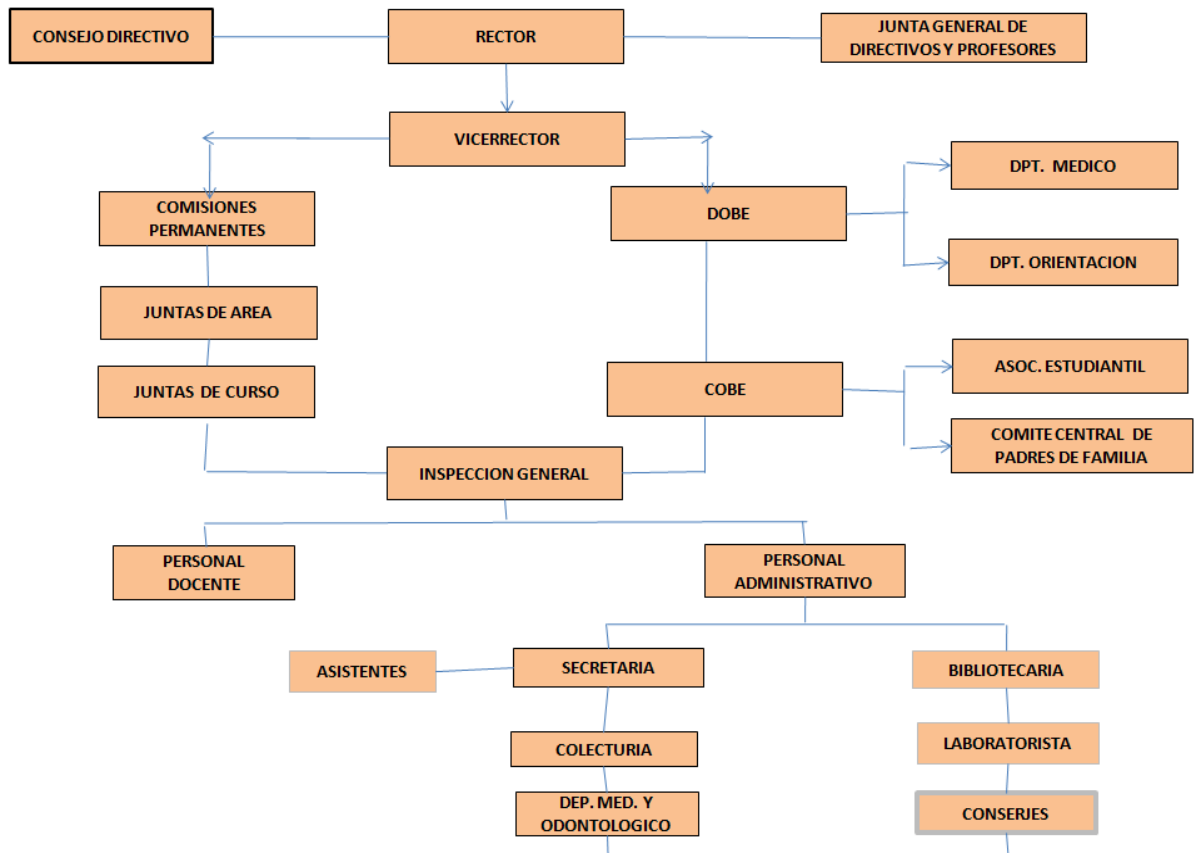
La misión del COLEGIO NACIONAL "ELOY ALFARO" es formar bachilleres con una sólida preparación científica y humanística capaces de actuar y liderar los procesos sociales, culturales y políticos con valores, actitud creativa y emprendedora en las especializaciones: Químico Biológicas, Sociales y Contabilidad, para lo cual disponemos de infraestructura adecuada, personal docente capacitado, laboratorios funcionales, bibliografía especializada y lineamientos a una reforma curricular idónea.

### **4.2.2. Visión**

Aspiramos que nuestra Institución educativa imparta educación integral y participativa de calidad acorde con el desarrollo de la ciencia y la técnica, optimizando los recursos para entregar bachilleres en Ciencias con conocimientos significativos, críticos, propositivos, reflexivos e innovadores, contribuyendo de esta manera a las exigencias y al desarrollo científico – profesional a nivel superior del país.



### 4.2.3. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



Fuente: Datos del archivo de secretaría del colegio "Eloy Alfaro"

Elaboración: Noris Vintimilla

En el cumplimiento de funciones de cada uno de los departamentos se guían por el Reglamento General de la Ley de Educación bajo el ideario de la educación laica y las diferentes corrientes pedagógicas y, los principios que se recomiendan a los docentes es buen trato entre compañeros, estudiantes y padres de familia es decir mantener una buena convivencia dentro y fuera de la institución.

#### 4.2.4. Análisis FODA

Al realizar el análisis FODA en el colegio “Eloy Alfaro” se ha podido priorizar los siguientes aspectos sobresalientes:

##### - **Fortalezas.**

Las autoridades lideran el grupo de docentes y estudiantes.

Los profesores hacen uso de las TIC`s en la enseñanza-aprendizaje.

Los estudiantes tienen interés por superarse.

##### - **Debilidades**

- . Reducida práctica de valores
- . Escasa aplicación del constructivismo en proceso pedagógico.
- . Trabajo del DOBE enfocado únicamente en control de la disciplina.
- . Gestión y liderazgo docente centrado únicamente en tareas escolares cotidianas.
- . Docentes con poco conocimiento en técnicas de gestión y liderazgo por lo cual esperan que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.
- . Hace falta proponer actividades innovadoras y que los profesores se interesen por los problemas de los educandos y que éstos puedan expresar su opinión.

##### - **Oportunidades**

Universalización de los textos de Educación Básica.

##### - **Amenazas**

Acceso limitado a la capacitación docente por parte del Ministerio de Educación.

Los aspectos analizados referentes al FODA se pueden observar en el siguiente cuadro:

## FODA DEL COLEGIO ELOY ALFARO

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aceptable nivel de profesionalización y especialización de docentes.</li> <li>- Adecuadas condiciones de infraestructura.</li> <li>- Autoridades predispuestas a liderar, organizar y administrar.</li> <li>- Educación gratuita.</li> <li>- Utilización de tecnología informática en biblioteca, laboratorios y planta administrativa.</li> <li>- Ubicación estratégica y ecológica del local escolar.</li> <li>- Mobiliario suficiente y adecuado.</li> <li>- Padres de familia colaboradores.</li> <li>- Estudiantes con interés de superación e inclinación al arte, cultura y deporte.</li> <li>- Código de Convivencia institucional aprobado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inconformidad por parte de algunos maestros ante los cambios educativos.</li> <li>- Poca colaboración de algunos docentes en actividades sociales, culturales y deportivas.</li> <li>- Disminución del sentido de Patria y de pertenencia institucional.</li> <li>- Escasa bibliografía especializada.</li> <li>- Reducida práctica de valores en los estudiantes.</li> <li>- Escaso manejo de las destrezas con criterio de desempeño y las TICs</li> <li>- Deficiente alumbrado eléctrico.</li> <li>- Escasa aplicación del Modelo Pedagógico Constructivista en el proceso pedagógico.</li> <li>- Limitado espacio para el trabajo del DOBE.</li> </ul>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de la Constitución Política con marco legal en búsqueda de un nuevo Estado.</li> <li>- Aceptación de la comunidad.</li> <li>- Capacitación docente y universalización de los textos en E.B.</li> <li>- Desempeño adecuado de las autoridades de Educación en la resolución de problemas institucionales.</li> <li>- Apertura a la solicitud de obras por parte del Municipio.</li> <li>- Oferta de obras físicas por las ONG's.</li> <li>- Apertura de las Universidades y Politécnicas a nivel local y nacional.</li> <li>- Provincia con abundantes recursos naturales y actividades económicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceso limitado a la capacitación por parte del Ministerio de Educación.</li> <li>- Baja condición socioeconómica de la población.</li> <li>- Delincuencia y Pandillas juveniles en busca de nuevos integrantes, dentro de la Institución.</li> <li>- Desorganización familiar.</li> <li>- Restringida investigación científica.</li> <li>- Recursos presupuestarios insuficientes.</li> <li>- Medios de comunicación inutilizados en el proceso educativo.</li> <li>- Escasos hábitos de lecto-escritura.</li> <li>- Analfabetismo funcional e informático.</li> </ul>

Fuente: Documento de secretaría del colegio

Elaboración: Noris Vintimilla

**FODA PRIORIZADO**

<p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aceptable nivel de profesionalización y especialización de docentes.</li> <li>2. Educación gratuita.</li> <li>3. Autoridades predispuestas a liderar, organizar y administrar.</li> <li>4. Estudiantes con interés de superación e inclinación al arte, cultura y deporte.</li> <li>5. Adecuadas condiciones de infraestructura.</li> <li>6. Mobiliario suficiente y adecuado.</li> <li>7. Padres de familia colaboradores.</li> <li>8. Código de Convivencia institucional aprobado.</li> <li>9. Utilización de tecnología informática en biblioteca, laboratorios y planta administrativa.</li> <li>10. Ubicación estratégica y ecológica del local escolar.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reducida práctica de valores y disminución del sentido de Patria y de pertenencia institucional.</li> <li>2. Poca colaboración de algunos docentes en actividades sociales, culturales y deportivas.</li> <li>3. Inconformidad por parte de algunos maestros ante los cambios educativos.</li> <li>4. Escasa aplicación del Modelo Constructivista en el proceso pedagógico.</li> <li>5. Escaso manejo de las destrezas con criterio de desempeño y las TICs</li> <li>6. Limitado espacio para el trabajo del DOBE.</li> <li>7. Escasa bibliografía especializada.</li> <li>8. Deficiente alumbrado eléctrico.</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existencia de la Constitución Política con marco legal en búsqueda de un nuevo Estado.</li> <li>2. Desempeño adecuado de las autoridades de Educación en la resolución de problemas institucionales.</li> <li>3. Capacitación docente y universalización de los textos en E.B.</li> <li>4. Apertura a la solicitud de obras por parte del Municipio.</li> <li>5. Apertura de las Universidades y Politécnicas a nivel local y nacional.</li> <li>6. Provincia con abundantes recursos naturales y actividades económicas.</li> <li>7. Oferta de obras físicas por las ONG's.</li> <li>8. Aceptación de la comunidad.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>AMENAZAS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desorganización familiar.</li> <li>2. Baja condición socioeconómica de la población.</li> <li>3. Delincuencia y Pandillas juveniles en busca de nuevos integrantes, dentro de la Institución.</li> <li>4. Escasos hábitos de lecto-escritura.</li> <li>5. Recursos presupuestarios insuficientes.</li> <li>6. Restringida investigación científica.</li> <li>7. Medios de comunicación inutilizados en el proceso educativo.</li> <li>8. Analfabetismo funcional e informático.</li> <li>9. Acceso limitado a la capacitación por parte del Ministerio de Educación.</li> </ol>

Fuente: Documento de secretaría del colegio

Elaboración: Noris Vintimilla

### 4.3. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.

#### 4.3.1. De la encuesta a Directivos

**Tabla N°6**

FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL CENTRO EDUCATIVO

<b>¿Cómo están organizados los equipos de trabajo en su institución?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. El Rector organiza tareas en una reunión general cada trimestre.	0	0
b. Coordinadores de área.	1	50
c. Por grupos de trabajo.	1	50
d. Trabajan individualmente.	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta directivos

Autora: Noris Vintimilla

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

Los directivos encuestados el 50% manifiestan que los equipos de trabajo están organizados a través de los coordinadores de área, con el mismo porcentaje por grupos de trabajo.

**Tabla N°7**

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

<b>Para medir el tamaño de la organización, usted toma en cuenta:</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
a. El número de miembros en la institución.	0	0
b. Los resultados obtenidos en la institución.	2	100
c. El valor y tiempo empleados en la institución.	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta directivos

Autora: Noris Vintimilla

Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización.

“la gestión educativa nace desde diferentes niveles e “involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades” (Jara, 2001).

Consultado a los directivos del Colegio investigado qué hacen para medir el tamaño de la organización, las respuestas del 100% fueron de toman en cuenta los resultados obtenidos en la institución.

### Tabla N°8

#### LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL

<b>Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos.</b>	F	%
a. SI	2	100
b. NO	0	0
TOTAL	2	100

Fuente: encuesta directivos  
 Autora: Noris Vintimilla

Las tareas de los miembros de la institución y el manual

Las tareas de los miembros del un establecimiento educativo investigado según los resultados obtenidos de las encuestas los directivos el 100% manifiestan que **si** se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos.

**Tabla N°9****EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES**

<b>El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Director	0	0
b. Rector	2	100
c. Consejo Directivo	0	0
TOTAL	2	100

Fuente: encuesta directivos

Autora: Noris Vintimilla

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

En la encuesta realizada a los directivos el 100% manifiestan que el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderada por el Rector, lo que deja ver que la toma de decisiones no es producto de un consenso.

**Tabla N°10****DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS.**

<b>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>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. SI	2	100
b. NO	0	0
TOTAL	2	100

Fuente: encuesta directivos

Autora: Noris Vintimilla

Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos.

En la investigación los directivos encuestados el 100% manifiestan que **SI** delegan la toma de decisiones a un grupo de colaboradores cuando se trata de solucionar conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas.

Tabla N°11

## LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE.

Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:									
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica	2	100			0	0	2	100
b	El desarrollo profesional de los docentes	0	0	2	100	0	0		
c	La capacitación continua de los docentes	0	0	2	100	0	0	2	100
d	Trabajo en equipo	2	100	0	0	0	0	2	100
e	Vivencia de valores institucionales y personales	2	100	0	0	0	0		
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	0	0	2	100	0	0	2	100
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	0	0	2	100	0	0	2	100

Fuente: encuesta directivos

Autora: Noris Vintimilla

La administración y liderazgo del centro educativo promueve.

En la investigación, los encuestados manifiestan que su administración y liderazgo del centro educativo promueve: Siempre excelencia educativa el 100% de respuestas.



Del mismo modo se promueve a veces el desarrollo profesional de los docentes según el 100% de directivos encuestados. Más hay que resaltar que en las encuestas la capacitación continua de los docentes solo se lo realiza a veces de acuerdo al 100% de las respuestas.

El liderazgo de los directivos de acuerdo al 100% de respuestas promueve el trabajo en equipo siempre, del mismo modo se da en lo referente a la vivencia de valores institucionales y personales.

Continuando con al análisis de los datos de las encuestas a directivos tenemos que bajo su liderazgo sólo a veces se promueve la participación de los padres de familia según el 100% de respuestas. Finalmente los directivos con respecto a la delegación de autoridad a los grupos de decisión expresan que a veces lo hacen así lo expresan el 100 de investigados.

#### Tabla N°12

#### HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN.

<b>Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución:</b>									
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
a	Son innatas.	0	0	2	100	0	0	2	100
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	0	0	2	100	0	0	2	100
c	Se adquieren a partir de la experiencia.	2	100			0	0	2	100
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	0	0	2	100	0	0	2	100
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	0	0	2	100	0	0	2	100

Fuente: encuesta directivos

Autora: Noris Vintimilla

Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.

Las habilidades de un líder educacional según el 100% de los directivos encuestados son a veces innatas.

Pero las habilidades del líder a veces se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo lo manifiestan el 100% de encuestados.

Los investigados también manifiestan que las habilidades de liderazgo se adquieren a partir de la experiencia, mediante estudios en gerencia o capacitación continua, según el 100% de respuestas.

### Tabla N°13

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR.

<b>Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, usted como directivo promueve:</b>									
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	2	100	0	0	0	0	2	100
b	La disminución del número de estudiantes por aula.	2	100	0	0	0	0	2	100
c	La mejora de los mecanismos de control.	2	100	0	0	0	0	2	100
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	2	100	0	0	0	0	2	100

Fuente: encuesta directivos

Autora: Noris Vintimilla

Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar.

En la investigación según los directivos encuestados para mejorar el progreso de la institución escolar ellos siempre promueven el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar según el 100% de respuestas.

Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar como directivos promueven la disminución del número de estudiantes por aula siempre el 100%.

Pero los investigados también manifiestan que para mejorar el desempeño y progreso de la institución educativa es conveniente mejorar los mecanismos de control siempre según el 100% de respuestas. Pero es necesario que siempre exista ambientes cordiales de trabajo de acuerdo al 100% de investigados.

#### Tabla N°14

##### ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN.

De los diferentes órganos escritos a continuación, ¿cuáles se encuentran en su institución?									
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
a	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.)	0	0	2	100	0	0	2	100
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	0	0	2	100	0	0	2	100
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	0	0	2	100	0	0	2	100
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	0	0	2	100	0	0	2	100
e	Otros (¿cuáles?)	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: encuesta directivos

Autora: Noris Vintimilla

Organismos que integran la institución.

En un establecimiento educativo existen diferentes órganos que cumplen diferentes funciones para la buena marcha del plantel, así los directivos investigados el 100%

manifiestan que en el colegio Eloy Alfaro existen siempre existen órganos de dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc..).

Pero también los encuestados manifiestan que siempre existen órganos de gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.).

Los investigados también expresan que existen órganos de coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.) a veces 100% de respuestas.

En la investigación también se conoció que en el colegio Eloy Alfaro se cuenta con órganos de Técnica (departamentos, equipo docente, etc.) a veces 100% de respuestas.

### Tabla Nº15

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES.

<b>El equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores de su institución es el encargado de:</b>									
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	0	0	2	100	0	0	2	100
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	2	100	0	0	0	0	2	100
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	0	0	2	100	0	0	2	100
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	0	0	2	100	0	0	2	100

Fuente: encuesta directivos

Autora: Noris Vintimilla

Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores.

Preguntado a los directivos si el equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores de su institución es el encargado de llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos el 100% expresan que a veces.

Más el equipo educativo también es el encargado de establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo siempre 100% de respuestas, con los mismos porcentajes pero esta vez a veces se expresan respecto a tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.

El coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos lo hace el equipo educativo a veces según el 100% de encuestados.

Tabla N°16

## LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES.

<b>Los departamentos didácticos de su institución, son los encargados de:</b>						
	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
a. Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	2	100	0	0	2	100
b. Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución	2	100	0	0	2	100
c. Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	0	0	2	100	2	100
d. Mantener actualizada la metodología	0	0	2	100	2	100
e. Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros	2	100	0	0	2	100
f. Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	2	100	0	0	2	100
g. Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	2	100	0	0	2	100
h. Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	2	100	0	0	2	100
i. Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	0	0	2	100	2	100
j. Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	2	100	0	0	2	100

Fuente: encuesta directivos

Autora: Noris Vintimilla

Los departamentos didácticos y sus acciones.

Se ha preguntado si los departamentos didácticos del Colegio “Eloy Alfaro” son encargados de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, el 100% manifiestan que siempre.

Respecto a formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución el 100% de encuestados responden que siempre.

La elaboración de la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente es competencia de los departamentos didácticos a veces lo manifiestan el 100% de encuestados.

Los departamentos didácticos también a veces mantienen actualizada la metodología de acuerdo al 100% de respuestas de los. Por otro lado según el 100% de encuestados siempre es competencia de los departamentos didácticos colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.

Hay que resaltar que elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos se lo hace a siempre de acuerdo al 100% de directivos encuestados.

Pero los departamentos didácticos son los encargados de formular propuestas al equipo directivos siempre 100% de encuestados, con el mismo porcentaje también los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas pero a veces.

La última alternativa señalan los encuestados que los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología siempre 100%.

**Tabla N°17**

## LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

<b>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.</b>		
	f	%
a. SI	2	100
b. NO	0	0
TOTAL	2	100

Fuente: encuesta directivos

Autora: Noris Vintimilla

La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones

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, pregunta que responden que si el 100% de investigados.

**Tabla N°18**

## MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

<b>En la institución educativa que usted dirige se ha realizado:</b>	si		no	
	f	%	f	%
a. Una reingeniería de procesos.	2	100	0	0
b. Plan estratégico.	2	100	0	0
c. Plan operativo Anual.	2	100	0	0
d. Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes.	2	100	0	0

Fuente: encuesta directivos

Autora: Noris Vintimilla



## Material de planificación educativa

Preguntado si en el Colegio “Eloy Alfaro” se ha realizado una reingeniería de procesos el 100% de directivos manifiestan que si.

El 100% de investigados responden que si se ha realizado Plan estratégico, con el mismo porcentaje si se elaboran proyectos de capacitación dirigido a los directivos y docentes.

### 4.3.2. De la encuesta a Docentes.

**Tabla Nº19**

#### RESULTADO DE LA ENCUESTA A DOCENTES.

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	7	46,67	6	40	2	13,33	15	100
2	El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	12	80	3	20	0	0	15	100
3	La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante	12	80	3	20	0	0	15	100
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a	8	53,33	7	46,67	0	0	15	100

	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	3	20	10	66,67	2	13,33	15	100
6	Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	7	46,67	7	46,67	1	6,67	15	100
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	9	60	6	40	0	0	15	100
8	Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	3	20	4	26,67	8	53,33	15	100
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros	2	13,33	3	20	10	66,67	15	100
10.	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del	1	6,67	5	33,33	9	60	15	100

	centro educativo.								
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	7	46,67	4	26,67	4	26,67	15	100
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	8	53,33	5	33,33	2	13,33	15	100
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	7	46,67	6	40	2	13,33	15	100
14	Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera	8	53,33	7	46,67	0	0	15	100
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	9	60	6	40	0	0	15	100
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	9	60	5	33,33	1	6,67	15	100

Fuente: Encuesta A Docentes

Autora: Noris Vintimilla

Resultado de la encuesta a docentes.

En la investigación los profesores encuestados manifiestan que el rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes siempre 46,67%, a veces 40% y nunca 13,33%.

El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización siempre 80% y a veces 20%.

La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante siempre 80% y a veces 20%.

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, siempre 53,33%, a veces 46,67%.

Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza a veces 66,67%, siempre 20% y nunca 13,33%.

Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje siempre 46,67%, a veces 46,67% y nunca 6,67%.

En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante siempre 60%, a veces 40%.

Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza nunca 53,33%, a veces 26,67% y siempre 20%.

Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros nunca 66,67%, a veces 20% y siempre 13,33%.

Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo nunca 60%, a veces 33,33% y siempre 6,67%.

Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas siempre 46,67%, a veces 26,67% y con el mismo porcentaje nunca.

Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo siempre 53,33%, a veces 33,33% y nunca 13,33%.

Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica siempre 46,67%, a veces 40% y nunca 13,33%

Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera siempre 53,33%, a veces 46,67%.

Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes siempre 60%, a veces 40%.

Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores siempre 60%, a veces 33,33% y nunca 6,67%.

### 4.3.3. De la encuesta a estudiantes

**Tabla N°20**

RESULTADO DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES.

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	8	40	11	55	1	5	20	100
2	Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	5	25	14	70	1	5	20	100
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	10	50	9	45	1	5	20	100
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	8	40	10	50	2	10	20	100
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	2	10	12	60	6	30	20	100
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes“, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	10	50	9	45	1	5	20	100
7	El profesor propone actividades innovadoras	10	50	9	45	1	5	20	100

	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.	12	60	8	40	0	0	20	100
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	6	30	13	65	1	5	20	100
10.	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	15	75	5	25	0	0	20	100
11	Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase	3	15	17	85	0	0	20	100
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	14	70	6	30	0	0	20	100
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	10	50	9	45	1	5	20	100
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	14	70	6	30	0	0	20	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes

Autora: Noris Vintimilla

El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes a veces 55%, siempre 40% y nunca 5%.

Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes a veces 70%, siempre 26% y nunca 5%.



El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar siempre 50%, a veces 45% y nunca 5%.

Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases 50% de encuestados responden que a veces, y siempre el 40% y nunca el 10%

En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo 60% a veces, el 30% nunca y el 10% siempre.

Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes“, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario siempre 50% a veces, 45% siempre y nunca 5%.

El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen a veces 80%, siempre 15% y nunca 5%.

Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes 67,50% a veces, 27,50% y nunca 5%.

Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes 65% a veces, 30% siempre y 5% nunca.

En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión 85% siempre y 15% a veces.

Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase 65% siempre, 32,50% a veces y nunca el 2,50%.

Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente 70% siempre y 30% a veces.

Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas 50% siempre, el 45% a veces y el 5% nunca.

La ética y los valores se enseñan con el ejemplo siempre 70% y a veces 30%.

#### 4.3.4. De Los Padres de Familia

##### RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes, estudiantes y los Padres de familia.	8	40	11	55	1	5	20	100
2	Las autoridades hablan más y escuchan menos las sugerencias de los Padres de familia.	5	25	14	70	1	5	20	100
3	El liderazgo pasivo es el que se observa cotidianamente en el ambiente escolar.	10	50	9	45	1	5	20	100
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las reuniones de Padres de familia.	8	40	10	50	2	10	20	100
5	En las reuniones, Padres de familia interactúan.	2	10	12	60	6	30	20	100
6	Los directivos y dirigentes inician las reuniones de Padres de familia con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando	10	50	9	45	1	5	20	100

	la realidad del entorno familiar y/o comunitario.								
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los Padres de familia las desarrollen.	10	50	9	45	1	5	20	100
8	El orden del día de las reuniones de Padres de familia, se permiten hacer cambios.	12	60	8	40	0	0	20	100
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes	6	30	13	65	1	5	20	100
10.	En las reuniones se dan oportunidades para que los Padres de familia expresen su opinión.	15	75	5	25	0	0	20	100
11	Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase	14	70	6	30	0	0	20	100
12	En las reuniones de Padres de familia se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación todos.	10	50	9	45	1	5	20	100
13	Los Padres de familia se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las	14	70	6	30	0	0	20	100

	autoridades educativas.								
14	Los Padres de familia fomentan la práctica de la ética y los valores en sus hogares.	14	70	6	30	0	0	20	100

Fuente: Encuesta a padres de familia  
Elaboración: Noris Vintimilla

El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes, estudiantes y los Padres de familia 55% a veces, 40% siempre, 5% nunca.

Las autoridades hablan más y escuchan menos las sugerencias de los Padres de familia 70% a veces, 25% siempre y 5% nunca.

En el ambiente escolar de acuerdo al 50% de padres de familia en el plantel se observa un liderazgo pasivo.

Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las reuniones de Padres de familia 50% a veces, 40% siempre y 10% nunca.

En las reuniones, Padres de familia interactúan 60% a veces, 30% nunca y 10% siempre.

Los directivos y dirigentes inician las reuniones de Padres de familia con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario 50% siempre, 45% a veces y 5% nunca.

El profesor propone actividades innovadoras para que los Padres de familia las desarrollen 60% siempre y 40% a veces.

El orden del día de las reuniones de Padres de familia ,se permiten hacer cambios 60% siempre y 40% a veces.

Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes 65% a veces, 30% siempre y 5% nunca.

En las reuniones se dan oportunidades para que los Padres de familia expresen su opinión 75% siempre, 25% a veces y 5% nunca.

Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase 70% siempre y 30% a veces.  
En las reuniones de Padres de familia se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación todos 50% siempre, 45% a veces y 5% nunca.

Los Padres de familia se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas 70% siempre y 30% a veces. Con el mismo porcentaje los Padres de familia fomentan la práctica de la ética y los valores en sus hogares.

#### 4.3.5. De la entrevista a Directivos.

Matriz 2

#### RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS.

Nº.	Pregunta	Respuesta positiva	f	%	Respuesta débil	f	%
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	Es la forma como las personas nos ponemos de acuerdo	2	100	0	0	0
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo		0	0	No se cuenta con un manual de liderazgo	2	100
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	Mediante el dialogo se busca alternativas para encontrar soluciones	2	100		0	0
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	Amistoso, sociable, facilitador	2	100		0	0
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que		0	0	El tipo de liderazgo	2	100

	predomina en la dirección, docencia y alumnado?				es el autoritario		
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	Respeto y libertad	2	100		0	0
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	Respeto y comprensión	2	100		0	0
8	En el caso de existir antivalores, ¿Cuáles son?		0	0		0	0

Fuente: Entrevista a Directivos

Elaboración: Noris Vintimilla

En la entrevista a los directivos se conoció que la comunicación es la forma como las personas nos ponemos de acuerdo 100% de respuestas positivas, que el centro educativo no cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo 100% de respuestas débiles, mediante el dialogo se busca alternativas para hacer frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado 100% de respuestas positivas, las características de un líder educativo deben ser amistoso, sociable, facilitador 100% de respuestas positivas, el tipo de liderazgo que predomina en dirección, docencia y alumnado es el autoritario 100% de respuestas débiles, los valores institucionales que se buscan son el respeto y la comprensión 100% de respuestas positivas, los valores que predominan entre profesores y alumnos es el trabajo en equipo 100% de respuestas positivas.

## 5. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó sobre la gestión liderazgo y valores en el Colegio “Eloy Alfaro” durante el año 2011-2012, con 2 directivos 15 docentes, incluidos 20 padres de familia y 20 estudiantes.

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

Conforme a los resultados que se presentaron en el acápite precedente derivados de la aplicación de las encuestas dirigido a los cuatro sectores de la muestra, las organizaciones como manifiesta Porter, Lawler & Hackman (1975): "están compuestas de individuos o grupos en vistas a conseguir ciertos fines y objetivos, por medio de funciones diferenciadas que se procura que estén racionalmente coordinadas y dirigidas y con una cierta continuidad a través del tiempo", destacándose que en Colegio “Eloy Alfaro” la forma como se coordina las acciones en los equipos de trabajo es a través de los coordinadores y los grupos de docentes, no se evidencia la presencia del rector para organizar las tareas así como tampoco el trabajo individual de los profesores. Es evidente entonces que hace falta liderazgo directivo que para organizar las tareas que sean necesarias para sacar adelante al plantel.

- Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización

Cuando se habla del tamaño de una organización, es necesario recurrir a Richard Hall quien en su obra su obra “Organizaciones Estructura y Proceso”, Ed. Prentice Hall Internacional, 2000, página 55 y siguientes plantea que “el tamaño de la organización tiene cuatro componentes tales como: capacidad física de la organización, personal a su disposición, productos de la organización como por ejemplo el número de alumnos y el patrimonio de que dispone la organización”. Así en el centro educativo investigado colegio “Eloy Alfaro” y de acuerdo al 100% de directivos el tamaño de la organización es medido de acuerdo a los resultados obtenidos en el plantel y mas no se toma en cuenta el número de miembros o el valor y tiempo empleados en la institución.

- Las tareas de los miembros de la institución y el manual



Las tareas de los miembros en el colegio “Eloy Alfaro”, cuenta con normas, reglas y procedimientos, escritas en un manual por ser la manera correcta de saber que actividades deben cumplir los miembros de los diferentes estamentos u organismos con los que cuenta el plantel. Situación que va de acuerdo con lo que manifiesta Gómez Giovanni (2001) cuando manifiesta: “El manual de procedimientos es un componente del sistema de control interno, el cual se crea para obtener una información detallada, ordenada, sistemática e integral que contiene todas las instrucciones, responsabilidades e información sobre políticas, funciones, sistemas y procedimientos de las distintas operaciones o actividades”.

- El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones y delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos.

De este modo, es evidente que en el plantel investigado el rector es quien lidera el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones, pero también se delega funciones al grupo de docentes cuando se trata de dar solución a conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas.

- La administración y liderazgo del centro educativo promueve

El trabajo de los directivos de un establecimiento educativo es muy arduo y de mucha responsabilidad, en el caso del colegio “Eloy Alfaro”, el liderazgo de los directivos se refleja cuando se promueve la excelencia académica, esto es bueno para el desarrollo de los docentes y futuro promisor de los dicentes.

“El éxito de una empresa depende del trabajo en equipo pues esto permite la compenetración, comunicación y compromiso de cada uno de sus miembros”. (Miranda, Byron, 2001 Pág. 4). Al parecer en el Colegio “Eloy Alfaro” los líderes institucionales promueven el trabajo en equipo como parte de la vivencia de los valores institucionales y personales, pues nada hay más destacable que los docentes trabajen bajo la modalidad grupal pues con ejemplo es como se educa a las nuevas generaciones.

El desarrollo profesional de los docentes, desde el criterio de Laffitte (1991), citado por Sánchez José (2012), “es un concepto más amplio que el de formación

permanente. Debe entenderse como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social". En el colegio "Eloy Alfaro" el liderazgo directivo muy poco promueve el desarrollo profesional de los docentes, y tampoco se preocupa por la capacitación continua manifiestan el 100% de los encuestados.

- Participación de los padres de familia en las actividades programadas

"Las relaciones entre la escuela y la comunidad son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela". Es evidente que en el colegio "Eloy Alfaro" institución en la que se investigó, la participación de los padres en actividades del plantel y delegación de autoridad a los grupos de decisión sólo se da a veces, lo cual deja ver que las familias participan muy poco en la vida del centro educativo, los padres solo a veces acuden al plantel por sus hijos de modo personal en cuestiones académicas y disciplinarias.

- Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución

En todos los ámbitos se habla de liderazgo y dentro de ello se hace referencia a las habilidades del líder para dirigir una institución, en el ámbito de la investigación los directivos del colegio "Eloy Alfaro" tienen criterios diversos respecto al tema, pero consideran que las habilidades de liderazgo se adquieren a partir de la experiencia. Así, lo expuesto va de acuerdo a lo que manifiesta (Romero Enrique, 2006), "Cuando hablamos de habilidades de liderazgo, la gran mayoría de profesionales centran su atención en el desarrollo de las mismas, adquiriendo sobre todo conocimientos académicos e intelectuales para conseguir convertirse en líderes empresariales. Pero la realidad es que el conocimiento intelectual y el académico no son suficientes para que cualquier persona logre llegar a ser un líder inspiracional para su equipo de trabajo".

- Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar.

El desempeño institucional del colegio “Eloy Alfaro” marcha a la par del liderazgo directivo y según la investigación la mayoría usa la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar como los mecanismos de control, la existencia de ambientes cordiales de trabajo. La pedagogía moderna plantea que en las aulas hayan menos estudiantes pero el crecimiento demográfico de la ciudad no permite hacerlo pues ello requeriría mayor infraestructura.

- Organismos que integran la institución.

De acuerdo a la investigación, los organismos escolares que se encuentran a veces en el colegio “Eloy Alfaro” son: de dirección, gestión, coordinación y técnicos, los mismos que se encuentran amparados por la normativa de los organismos escolares en el capítulo II del Gobierno Escolar Art. 4. Ámbito.- El Gobierno Escolar es el órgano de representación y la instancia primaria de participación social de la comunidad educativa de cada una de las instituciones educativas.

- Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores.

Al interior de un establecimiento educativo los equipos de trabajo o junta de profesores deben cumplir su rol de funciones de acuerdo a las normas establecidas, más en el establecimiento investigado, sólo a veces se lleva a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos, tampoco se coordina las medidas para resolver los conflictos de grupo, más se establece las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.

- Los departamentos didácticos y sus acciones.

En la acción educativa, los equipos de trabajo en los planteles educativos del país y de manera especial en el colegio “Eloy Alfaro”, de acuerdo al criterio de más de la mitad de directivos encuestados, los departamentos didácticos son encargados de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, como manifiesta García Víctor (1986, Pág. 177) en el texto Organización y Gobierno de Centros Educativos,.. “los departamentos son órganos de apoyo y los equipos

educadores órganos ejecutivos”, pero el accionar de los departamentos didácticos también se extiende a la colaboración con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje, hay que destacar que en colegio “Eloy Alfaro”, los departamentos didácticos son los encargados de elaborar de manera periódica memorias en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos, para formular propuestas al equipo directivo y por ende mantener actualizada la metodología.

Pero no hay que perder de vista que los equipos didácticos sólo a veces elaboran la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente, lo que hace que no se mantenga actualizada la metodología. Situación que llama la atención y es un vacío en el liderazgo directivo.

- La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones

Gestión Educativa: “es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina, 1996). En la investigación realizada en el colegio “Eloy Alfaro”, según la respuesta de los directivos investigados, **si** se ha realizado la gestión pedagógica en el Centro Educativo, se fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico, lo que lleva a concluir que el liderazgo en la gestión pedagógica permite que se tenga soluciones a los problemas que se presenten.

- Material de planificación educativa

Al respecto se investigó sobre aspectos referentes a la reingeniería de procesos, de allí que la reingeniería busca cambiar la estructura de procesos, en el Colegio “Eloy Alfaro”, por otro lado el plan estratégico, plan anual o proyecto de capacitación, es un documento que plasma cual será la estrategia a seguirse en un determinado período de tiempo, situación que se la realiza, pero los directivos deben estar pendientes de los logros.

- Resultado de la encuesta a docentes.

“El docente del siglo XXI tiene una responsabilidad gigantesca, ya que su deber no se basa sólo en ofrecer tradicionalmente las clases, el docente tiene una faena enorme por llevar a cabo. Dicha tarea es la de transformar completamente a esta sociedad” (Lyon Carlos, 2009).

Al investigar sobre el liderazgo docente en el colegio “Eloy Alfaro”, la mayoría de docentes consideran que el liderazgo está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización, así también que a través de la gerencia se promueve la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable. Pero hace falta que el docente líder sea capaz de cuestionar las órdenes existentes y que la investigación educativa sea producto de la participación colectiva, así también los padres comprendan que es necesario introducir nuevos métodos de enseñanza, que el trabajo en equipo sirva para tomar decisiones sobre el cambio de metodologías en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Hay que destacar que no existe desacuerdo entre los directivos y profesores, pues los docentes admiran el liderazgo de las autoridades, al ser así se sienten comprometidos con las decisiones tomadas por el rector y los directivos mantienen liderazgo en cuestión de gestión académica y administrativa. Es evidente también que entre autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes se realizan actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural lo cual es una buena manera de cultivar los valores.

- Resultado de la encuesta a estudiantes

Es de importancia resaltar los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes del colegio “Eloy Alfaro”, y según más de la mitad de encuestados solo a veces el rector toma en cuenta la opinión de los docentes y estudiantes, pues las autoridades hablan más y escuchan menos los problemas de los educandos. Es evidente que hace falta liderazgo conductual en las autoridades, lo cual hace que pocas veces se lleven a cabo nuevas ideas en las clases por lo cual se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.

La motivación es entendida como: “la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas”. Al investigar en el colegio “Eloy Alfaro”, la mitad de encuestados manifiestan que los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes“, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario, del mismo modo sólo a veces los profesores proponen actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.

El método didáctico, es “el conjunto lógico y unitario de los procedimientos didácticos, que tienden a dirigir el aprendizaje, incluyendo en él desde la presentación y elaboración de la materia hasta la verificación del aprendizaje”. (Verduzco, Gemma, 2012). Los métodos de enseñanza son utilizados por los docentes en cada una de sus clases según un poco más la mitad de estudiantes encuestados, destacando que los docentes sólo a veces se interesan por los problemas de los educandos.

Si bien es cierto por un lado se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión en clases, por otro el profesor a veces decide que hacer en clase, pero si se realizan trabajos en grupo con instrucciones claras, pues los profesores se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades conforme se dijo en párrafos anteriores. De lo dicho se puede establecer que en el colegio “Eloy Alfaro” la gestión y liderazgo de los profesores se manifiesta positivamente sólo a medias y quedan aspectos que deben ser considerados y reformulados para lograr un buen desempeño y obtener logros significativos en la enseñanza-aprendizaje escolar.

- Resultados de la encuesta a padres de familia

La versión de los padres de familia al liderazgo directivo y docente revelan datos interesantes cuando según su versión el rector no está considerando las opiniones de los docentes, estudiantes y padres de familia para la gestión educativa, lo que no es bueno para el desarrollo del plantel. Pero el problema también se hace visible porque las autoridades hablan más y escuchan menos las sugerencias de los Padres de familia, la pasividad de los líderes educativos del plantel es evidente porque rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las reuniones de Padres de

familia, por lo cual estos últimos casi nunca interactúan en las reuniones del colegio a las que asisten.

Parece ser que los padres de familia se dan cuenta que los docentes casi nunca propone actividades innovadoras para que los Padres de familia las desarrollen, lo que deja en claro que los docentes poco se interesan por los problemas de los estudiantes, pero si es el quien decide que se hace en clase, sin embargo hay que resaltar que en las reuniones de padres de familia se realizan trabajos en grupo, pues los maestros se sienten comprometidos con la gestión de liderazgo de sus autoridades y, es por ello que se fomenta y practica la ética y los valores. Aspectos de mucha importancia para que el colegio “Eloy Alfaro” siga adelante en la gestión, liderazgo y valores.

- Resultados de la entrevista a directivos

En el colegio “Eloy Alfaro”, lo directivos no establecen la diferencia entre lo que es comunicación e información pero en cuanto a la comunicación consideran que es la forma como las personas nos ponemos de acuerdo. Hablando de manual de funciones, es evidente que el centro educativo investigado no cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo, para mediar un conflicto entre la dirección y los profesores se lo hace mediante el dialogo, pues a través del mismo se busca alternativas de solución al mismo.

Considerando que el líder es la persona capaz de saber lo que quiere a nivel profesional, como personal, de acuerdo los directivos encuestados las características de un líder educativo deben ser amistoso, sociable, facilitador. Destacando que al interior del colegio “Eloy Alfaro” el tipo de liderazgo que predomina en dirección, docencia y alumnado es el autoritario, pero algo destacable es que los valores institucionales que se buscan son el respeto y la comprensión, los valores que predominan es el trabajo en equipo.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

Luego de realizar el análisis de los resultados de las encuestas se llega a las siguientes conclusiones:

- En el Colegio “Eloy Alfaro”, la forma de organizar los equipos de trabajo es a través de los coordinadores de área y los grupos de trabajo, para medir el tamaño de la organización se toman en cuenta los resultados obtenidos en la institución,
- Las tareas de los miembros de la institución **si** cuentan con un manual, la toma de decisiones está liderada por el Rector, cuando se trata de solucionar conflictos y promover soluciones se delegan dichas decisiones y sólo a veces se realiza capacitación docente.
- Los directivos promueven el trabajo en equipo siempre, pero los padres de familia no son considerados y las habilidades de un líder educacional a veces se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.
- Entre los organismos que integran la institución cuentan: órganos de dirección, de gestión y de coordinación, la evaluación y coordinación de actividades está a cargo del equipo didáctico o junta de profesores.
- Los departamentos didácticos son encargados de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, siendo responsabilidad de los departamentos didácticos mantener actualizada la metodología así como prestar asistencia en la gestión pedagógica y soluciones.
- Los profesores manifiestan que el rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes, pues el liderazgo está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.



- La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general, los directivos mantienen liderazgo en su gestión.
- Según los estudiantes el Rector toma en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes, el liderazgo conductual debe estar orientado a la realización de tareas observadas cotidianamente en el ambiente escolar.
- En el ambiente escolar las autoridades hablan más que escuchan, rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases, pero se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo siempre.
- Los docentes sólo a veces inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes“, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario, hace falta proponer actividades innovadoras y que los profesores se interesen por los problemas de los educandos y que éstos puedan expresar su opinión.

## 6.2 Recomendaciones

Para la UTPL.

- Hacer llegar los resultados de la investigación a las autoridades del Ministerio de Educación pertinentes.
- Promover la capacitación a directivos y docentes en materia de gestión liderazgo y valores.

Para los directivos.

- Tomar en cuenta en su gestión de liderazgo la opinión de profesores, padres de familia y estudiantes.
- Promover la capacitación docente y el trabajo en equipo, buscar el progreso de la institución sin disminuir el número de estudiantes.

Para los profesores.

- Participar activamente en las actividades que buscan transformar las formas habituales de la escolarización.
- Encaminar el trabajo de los estudiantes considerando las diferencias del grupo mediante técnicas didácticas innovadoras.
- Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, se debe promover la disminución del número de estudiantes en el aula.
- Es necesario mejorar los mecanismos de control.
- Los profesores deben capacitarse en manejo de técnicas de gestión y liderazgo docente para que su trabajo en el aula se refleje en la mejora del rendimiento académico de los estudiantes.

## **7. PROPUESTA DE MEJORA**

### **7.1. Título de la propuesta**

Seminario taller sobre gestión y liderazgo docente en el Colegio Nacional “Eloy Alfaro” del cantón Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas

### **7.2. Justificación**

La gestión y liderazgo docente es un campo que en los distintos establecimientos educativos se hace necesario practicarlos, las diferentes líneas y campos de acción de liderar muchas veces hace que los directivos o docentes prefieran el tipo de líder autoritario.

Los resultados de la investigación realizada en el colegio “Eloy Alfaro” revelan que hace falta liderar pero con un liderazgo participativo.

Según el criterio de los investigados el rol del docente líder se enmarca en la persona que posee actitud y habilidades para cuestionar las ordenes exigentes, pues el liderazgo debe buscar la innovación y el cambio y promover un aprendizaje agradable, lo cual no se esta dando en el establecimiento investigado.

En virtud de los resultados de la investigación, es menester buscar solución a esta problemática y ello se hará con la aplicación de la presente propuesta la misma que entre su finalidad principal está el brindarle las herramientas a los docentes para que puedan liderar y la problemática sea disminuida, con pretensiones progresivas para que en los años posteriores, el problema se reduzca a su mínima expresión y los alumnos sean los beneficiarios directos de la bonanza que la propuesta expone.

Esta propuesta se justifica ya que se comprobó mediante la investigación realizada, que el liderazgo practicado en el del colegio “Eloy Alfaro” de la ciudad de Santo Domingo, provincia de Manabí no satisface los requerimientos y necesidades del estudiante Por lo que se exige del maestro una mayor preparación y formación en el campo de liderazgo pedagógico.

Esta propuesta se justifica porque pretende capacitar a los directivos y maestros en la utilización de métodos y técnicas de liderazgo que le permitan vincularse fácilmente con los educandos y facilitar la enseñanza aprendizaje y mejorar el rendimiento educativo de los estudiantes.

La ejecución de esta propuesta tendrá un impacto educativo que beneficiará a los directivos, docentes y estudiantes que se educan en el colegio “Eloy Alfaro” de la ciudad Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, así también a padres de familia y a la comunidad en general.

El desarrollo de esta propuesta es factible por cuanto se cuenta con la aprobación de las autoridades del plantel para llevarla a efecto y, porque los gastos que acarrearán serán sufragados con modestos aportes de la institución, los padres de familia y la maestrante.

### **7.3. Objetivos**

#### **7.3.1. Objetivo general**

Capacitar a los directivos y docentes del colegio “Eloy Alfaro” de la ciudad de Santo Domingo, provincia de Manabí mediante seminario taller sobre liderazgo pedagógico para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del colegio “Eloy Alfaro” de la ciudad de Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas.

#### **7.3.2. Objetivos específicos.**

- Habilitar a los docentes en el conocimiento y manejo de técnicas de liderazgo en la enseñanza-aprendizaje como estrategia para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.
- Evaluar progresiva y permanentemente la aplicación de los conocimientos adquiridos para mejorar el rendimiento educativo
- .Socializar la propuesta de capacitación a los docentes del sector en el manejo de técnicas innovadoras en la enseñanza-aprendizaje.

## **7.4. Actividades.**

### **7.4.1. Metodología**

La realización de la propuesta “capacitar mediante seminario taller a los directivos y docentes sobre gestión y liderazgo docente en el colegio nacional “Eloy Alfaro”, tiene el propósito que los maestros abandonen las viejas prácticas del líder autoritario y se enmarquen en el tipo de líder democrático.

Por tal motivo se elaboró una propuesta en común acuerdo con las autoridades educativas del plantel y los docentes. Se seleccionarán facilitadores con amplios conocimientos sobre el uso de las nuevas metodologías de la Dirección Provincial de Educación.

Los seminarios que se dictarán tendrán contenidos diversos, como requerimientos metodológicos para ejercer el liderazgo docente, cualidades del líder pedagógico, conflictos, requisitos, conocimientos y habilidades del líder pedagógico,

Para el desarrollo de este taller se utilizarán todos los medios necesarios y recursos que pueden brindar un mejor trabajo, esto es: proyector, retroproyector, computadores, entre otros recursos; así mismo se dispondrá de un salón apropiado para que el seminario cumpla con los objetivos propuestos

### **7.4.2. Métodos y técnicas a utilizar**

Para tal efecto se utilizarán las siguientes técnicas:

- Técnica de trabajo grupal
- Técnica de lluvia de ideas
- Técnica del debate
- Técnica de comunicación
- Técnica de taller pedagógico, entre otras.

### 7.4.3. Plan de acción

Actividades	Recursos	Responsable
Preparación del Seminario	Facilitadores Láminas Computador Proyector data shop	Noris Vintimilla
Seminario taller liderazgo docente, cualidades del líder pedagógico,	Facilitadores Láminas Computador Proyector data shop	Noris Vintimilla
Seminario sobre liderazgo docente, conflictos, requisitos, conocimientos y habilidades	Facilitadores Láminas Computador Proyector data shop	Noris Vintimilla
Exposición de lo aprendido en plenaria	Facilitadores Láminas Computador Proyector data shop	Noris Vintimilla
Aplicación de los conocimientos impartidos en el aula	Textos Láminas Materiales Didácticos Carteles.	Noris Vintimilla

### 7.4.4. TALLERES

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
PRIMER DÍA						
A establecer según necesidades	Motivación	Lograr la participación de directivos y docentes para la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica; Los dos generales</li> <li>• Mensaje de la dinámica.</li> </ul>	Salón de clase Ficha con instrucciones	08h00 – 08h30	Facilitador pedagógico
	Conferencia sobre el tema: liderazgo		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Entregar las fotocopias con el contenido de la conferencia a cada participantes</li> <li>b. Exposición del facilitador.</li> </ul>	Copias Xerox Aula taller	08h30 - 08h45	conferencista
	Debate sobre Liderazgo docente, cualidades del líder pedagógico	Analizar sobre Liderazgo docente, cualidades del líder pedagógico	<p>Formar grupos de trabajo (mediante tarjetas de colores).</p> <p>Nombrar coordinador y secretario en cada uno de los grupos.</p> <p>Entregar una ficha con las instrucciones sobre el guión del debate, para que los participantes lo lean.</p> <p>Leer críticamente el texto de la lectura “Técnicas constructivistas” en cada uno de los grupos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarjetas de colores</li> <li>- Ficha guía</li> <li>- Foto copias con la lectura</li> </ul>	08h45 – 09h00	Facilitador pedagógico



			<p>Debate sobre el tema.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un representante de cada grupo expondrá los argumentos a favor de sus respectivas tesis.</li> </ul>	<p>Pizarrón Hojas de papel bond</p>	<p>09h00 – 10h30</p>	<p>Facilitador pedagógico</p>
<p>RECESO Y REFRIGERIO 10,30h – 11h00</p>						
<p>A establecer</p>	<p>Continuación del debate</p>	<p>Analizar sobre Liderazgo docente, cualidades del líder pedagógico</p>	<p>Continuación del debate</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un representante de cada grupo expondrá los argumentos y se defenderán de las refutaciones.</li> <li>- Seguidamente responderán a los pedidos de aclaración e interpelaciones de los miembros de cada grupo designados para el efecto y posteriormente de todos los miembros.</li> <li>- El facilitador, actuará para que los ánimos no se exalten y para que la argumentación no se salga del marco de la reflexión.</li> </ul> <p>El debate continuará hasta que todos los representantes de los grupos logren exponer sus criterios, siempre respetando a los opositores y sus argumentos, debatiéndolos fundamentadamente bajo un marco de medida y respeto.</p>	<p>Pizarrón Hojas de papel bond</p>	<p>10h30 – 13h00</p>	<p>Facilitador pedagógico</p>

ALMUERZO 13H00 – 15H00						
A establecer	Plenaria	Entregar Xerox copias con cualidades del líder pedagógico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un secretario anotará en el pizarrón las posiciones de los grupos, sus principales argumentos, y las decisiones adoptadas por la mayoría acerca de las diversas partes del tema en debate.</li> <li>- Al final del debate el moderador orientará al secretario en la redacción de una síntesis que se escribirá en la computadora y se entregará a los participantes.</li> </ul>	Hojas de papel bond  computadora	15h00 - 16h30	Facilitador pedagógico

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
<b>SEGUNDO DÍA</b>						
A establecer	Dinámica (Bingo)	Analizar las características del líder docente	a. Dividir a los participantes en grupos de cinco miembros. b. Entregar las piezas de un rompecabezas y el que arma primero grita bingo, así los demás grupos.	Rompecabezas Pupitres	08h00 – 08h30	Facilitador pedagógico
	Conferencia Sobre el tema: Liderazgo docente conflictos, requisitos		c. Entregar las fotocopias con el contenido de la conferencia a cada participantes d. Exposición del facilitador.	Copias Xerox Aula taller	08h30 – 09h00	Facilitador pedagógico r
			e. Diálogo entre los miembros del grupo. f. Preguntas y respuestas.	Tiza líquida Pizarra	09h00 – 10h30	Facilitador pedagógico
<b>RECESO Y REFRIGERIO 10,30h – 11h00</b>						
	Debate sobre Sobre el tema: Liderazgo docente conflictos, requisitos	Analizar Liderazgo docente conflictos, requisitos	g. Discutir el tema bajo el fundamento científico, las vivencias y experiencias que los participantes tengan sobre el liderazgo docente conflictos, requisitos, sin menospreciar las opiniones que se vierten en la misma.	Copias Xerox Aula taller Tiza líquida Pizarra	11,h00 – 13h00	Facilitador pedagógico
			<b>ALMUERZO 13H00 – 14,30h</b>			

A establecer	Continuación del debate.  Plenaria	Sacar conclusiones de Liderazgo docente conflictos, requisitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>h. Continuación del debate</li> <li>i. Los representantes de cada grupo expondrán sus criterios.</li> <li>j. Seguidamente responderán a los pedidos de aclaración e interpelaciones de los miembros de cada grupo designados para el efecto y posteriormente de todos los miembros.</li> <li>k. Un secretario anotará las posiciones de los grupos, sus principales argumentos, y las decisiones adoptadas por la mayoría acerca de las diversas partes del tema en debate.</li> <li>l. Poner en común los resultados del trabajo.</li> <li>m. Establecer conclusiones</li> </ul>	Copias Xerox Aula taller  Tiza líquida  Pizarra	14h30 -  16h30	Facilitador pedagógico
--------------	--	--	--	--	----------------------	------------------------

FECHA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE
TERCER DÍA						
A establecer	Motivación	Analizar críticamente sobre Liderazgo docente habilidades del líder pedagógico	a. Socio-drama con el tema enseñanza aprendizaje constructivista. b. Análisis del mensaje del socio-drama.	Aula taller Tiza líquida Pizarra	8h00 – 8,30h00	Facilitador pedagógico
	Debate sobre el tema: Liderazgo docente habilidades del líder pedagógico		c. Entregar las fotocopias con el tema de debate d. Solicitar que den lectura al tema.	Copias Xerox	08,30h00 – 09h00	Facilitador pedagógico
			e. Diálogo entre los miembros del grupo. f. Abrir la discusión a todo el grupo de participantes	Aula taller Tiza líquida Pizarra	09h00 – 10,30	Facilitador pedagógico
	RECESO Y REFRIGERIO 10,30h – 11h00					
	Continuación del debate	Analizar críticamente sobre Liderazgo docente habilidades del líder pedagógico	g. Discutir el tema bajo el fundamento científico, las vivencias y experiencias que los participantes tengan sobre las habilidades del líder docente.	Aula taller Tiza líquida Pizarra borrador	11,h00 – 13h00	Facilitador pedagógico
			ALMUERZO 13H00 – 14,30h			

A establecer	Continuación del debate plenaria	Analizar críticamente sobre Liderazgo docente habilidades del líder pedagógico	<p>h. Continuación del debate</p> <p>i. Los representantes de cada grupo expondrán sus criterios.</p> <p>j. Seguidamente responderán a los pedidos de aclaración e interpelaciones de los miembros de cada grupo designados para el efecto y posteriormente de todos los miembros.</p> <p>k. Un secretario anotará las posiciones de los grupos, sus principales argumentos, y las decisiones adoptadas por la mayoría acerca de las diversas partes del tema en debate.</p> <p>l. Puesta en común los resultados del trabajo.</p> <p>m. Establecer y redactar conclusiones</p>	Aula taller Tiza líquida Pizarra borrador	14h30 - 15h30	Facilitador pedagógico
--------------	----------------------------------	--	---	--	------------------	------------------------

A establecer	Evaluación	Conocer el criterio de los directivos y docentes sobre el desarrollo del taller	Cada participante tomará la palabra y dará su criterio sobre el evento al que participó, y los que deseen harán preguntas que puede responder el facilitador o los mismos compañeros asistentes al taller	Salón auditorio	15h30 - 16h30	facilitador
--------------	------------	---	---	-----------------	------------------	-------------

	Clausura	Celebrar el fin de un evento con felicidad	Brindis a todos los presentes	Champagne	16h30	Todos los participantes
--	----------	--	-------------------------------	-----------	-------	-------------------------

### 7.5. Localización y cobertura espacial

<b>INSTITUCIÓN EJECUTORA:</b>	colegio Nacional “Eloy Alfaro”
<b>APOYO TÉCNICO:</b>	Rector del colegio
<b>LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA:</b>	Ciudad y cantón de Santo Domingo
<b>PARTICIPANTES BENEFICIARIOS:</b>	Directivos, docentes, padres de familia y estudiantes del colegio “Eloy Alfaro”
<b>RESPONSABLE DEL PROYECTO:</b>	Lic. Noris Vintimilla
<b>DIRECTOR DEL PROYECTO:</b>	Lic. Noris Vintimilla
<b>DURACIÓN DEL PROYECTO:</b>	4 meses
<b>FECHA DE INICIO:</b>	mayo 2012
<b>FECHA DE CULMINACIÓN:</b>	septiembre 2012
<b>NATURALEZA DEL PROYECTO:</b>	Liderazgo

### 7.6. Población objetivo

Directivos, docentes, padres de familia y estudiantes del colegio “Eloy Alfaro”

### 7.7. Sostenibilidad de la propuesta

El trabajo docente cumple un papel importante en el liderazgo, un buen líder sabe como facilitar el aprendizaje de los estudiantes y promueve la participación de cada miembro del grupo.

Con relación a lo expuesto anteriormente es significativa la ejecución de esta propuesta del colegio “Eloy Alfaro” de la ciudad de Santo Domingo, provincia Santo



Domingo de los Tsáchilas, considerando los debates actuales sobre la eficiencia del líder docente.

### 7.8. Presupuesto

CONCEPTO	VALORES EN DÓLARES
Material de oficina	200,00
Fotos copias	50,00
Movilización	200,00
Facilitador pedagógico (colaboración voluntaria)	
Imprevistos	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>550,00</b>

### 7.9. Cronograma.

Actividades	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Presentación de la propuesta a las autoridades del colegio				x								
2. Aceptación de la propuesta por las autoridades				x								
3. Adquisición del presupuesto para financiar la propuesta				x								
4. Elaboración de materiales a utilizar en la propuesta					x							
5. Actividades con directivos, docentes y padres de familia					x							
a. Taller Liderazgo docente y la práctica de valores morales					x							
b. Taller Sobre el perfil, competencias y atributos del profesor para enseñar valores morales					x							
c. Taller Capacidades que debe reunir un docente y padre de familia como orientador en valores morales					x							
d. Evaluación del desarrollo de la propuesta						x	x	x	x	x	x	x

## 8. BIBLIOGRAFÍA

1. Aguerro, Inés, (1990), *El planeamiento educativo como instrumento de cambio*, Edit. Troquel, Buenos Aires, disponible en: [http://www.terras.edu.ar/biblioteca/12/ECPI\\_Aguerrondo\\_Unidad\\_2.pdf](http://www.terras.edu.ar/biblioteca/12/ECPI_Aguerrondo_Unidad_2.pdf), [consulta 10 de Enero 2012]
2. Andrade, S., Marcelo, (2004), *Liderazgo Educativo*, Edit. UTE – LVC. Esmeraldas – Ecuador.
3. Anello, Eloy y Juanita De Hernández, (2012), *Liderazgo Moral*, disponible en: <http://es.scribd.com/doc/3837281/Liderazgo-Moral-Introduccion-al>, [consulta 10 de Enero 2012]
4. Carballo, Elme, (2005), *La Gestión Educativa es participativa*, disponible en: <http://lageducativa.blogspot.com/>, [consulta 15 de Enero 2012]
5. Chamba, L., Javier y Buele, M., (2001), *Guía Didáctica de la Educación en Valores*, Editorial U.T.P.L., Loja – Ecuador.
6. Diccionario Océano Uno, (1996), *Edit. Grupo Océano*, Barcelona-España.
7. Garay Lucía y Gezmet Sandra, (2000), *La función directiva en relación con el encuadre institucional, la ley y las normas*, en *Novedades Educativas*, Año 12, No. 114, Citado por Ibarra Serna Alejandro, (2012), *Las instituciones educativas en base a la teoría del caos*, disponible en: <http://tecnologiacaotica.blogspot.com/>, [consulta 20 de Enero 2012]
8. García Roca, j., (1994), *Solidaridad y Voluntariado*, Edit. Sal Terrae, Santander – Colombia.
9. García Víctor, et al., (1986), *Organización y Gobierno de Centros Educativos*, Edit. RIALP, Madrid- España. Disponible en: <http://books.google.com.ec/books?id=SBJKxBGgZFoC&printsec=frontcover&hl=e>

s&source=gbs\_ge\_summary\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false[consulta 10 de Febrero 2012]

10. Howard G. Hendricks, (2007), *El docente como líder en el aula*, disponible en: <http://comentarioeducativo.blogspot.com/2007/07/el-docente-como-lder-en-el-aula.html>, [consulta 10 de Febrero 2012]
11. Jantzi y Teinbach, (2003), *Enfoques sobre Liderazgo escolar*, disponible en: [http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo\\_escolar](http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo_escolar), [consulta 10 de Febrero 2012]
12. Jara, Aníbal, (2001), *Módulo Gerencia y Liderazgo manifiesta*, Universidad Técnica de Ambato.
13. Lyon Carlos, (2009), *El docente como líder*, disponible en: <http://americatinaunida.wordpress.com/2009/01/17/el-docente-como-lider/>, [consulta 11 de Febrero 2012]
14. Martínez, Ramón, (2001), *Valores Humanos y Desarrollo Personal*, Edit. R.G.M, S.A., Madrid – España.
15. Ministerio de Educación y Cultura, (1994), *Reforma Curricular para la Educación Básica*, edit. Imprenta del MEC., Quito- Ecuador.
16. Miranda, Byron, (2001), *Técnicas que facilitan el trabajo en equipo*, Edit. AGRIS, El Salvador. disponible en: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/cambio-gestion-empresarial.htm>, [consulta 14 de Febrero 2012]
17. Ortiz Alexander, (2012), *Liderazgo*, disponible en: <http://unipop.galeon.com/productos1386436.html>, [consulta 14 de Febrero 2012]
18. Pérez, G., Ángel, (2000), *El cruce de culturas en la escuela*, entrevista realizada en *Novedades Educativas*, Año 12, No. 114. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos27/gestion-escolar/gestion-escolar.shtml>, [consulta 15 de Febrero 2012]

19. Pradas, Silvia, (2011), *Liderazgo transformacional*, disponible en: <http://unpasomas.fundacion.telefonica.com/educacion/2011/01/04/liderazgo-nuevos-tipos-de-liderazgo/>, [consulta 15 de Febrero 2012]
20. Romero Enrique, (2006), *Clave del desarrollo de habilidades de liderazgo empresarial*, disponible en: <http://www.equipo talento.com/tribunas/key-school/clave-del-desarrollo-de-habilidades-de-liderazgo-empresarial/>
21. Salvador, Mercado,( 1994), *Administración Aplicada II*, Edit. Limusa, México DF.
22. Sánchez José, (2012), *Desarrollo profesional del docente universitario*, disponible en: <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>, [consulta 17 de Febrero 2012]
23. Topacio Altamirano, et, al, (2008), *Programa de Gestión Organizacional en una Institución Educativa*, disponible en: <http://gestioneducativaorganizacional.blogspot.com/>, [consulta 20 de Febrero 2012]
24. Verduzco, Gemma, (2012), *Los métodos de enseñanza*, disponible en: <http://www.slideshare.net/adrysilvav/13-398772>, [consulta 21 de Febrero 2012]

## 9. APÉNDICES

### 9.1. Acta de compromiso

#### ACTA DE COMPROMISO

En Santo Domingo de los Colorados de la provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, a los 22 días del mes de mayo del 2011. y en el Colegio Nacional “Eloy Alfaro” se procede a firmar esta acta de compromiso entre la Autoridad legal que representa a la institución, Licenciada Polonia Castillo y como parte de la investigación y gestora de la propuesta que resulte de la misma Licenciada Noris Sonia Vintimilla Guevara, para que se realice todos estudios requeridos tanto en la parte investigativa como en la parte de realizar la propuesta para mejorar la calidad de educación en las estudiantes pertenecientes a los años de Educación Básica, del periodo 2011 – 2012.

Por el acuerdo de las partes involucradas, firman en unidad de acto:

Lic. Polonia Castillo

RECTORA

Lic. Noris Vintimilla

INVESTIGADORA

## 9.2. ENCUESTAS A DIRECTIVOS

Sres. Gestores Educativos

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

### INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo -----

---

-----

---

### UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia -----

--

Cantón -----

---

Sector Urbano ( ) Rural ( )

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

#### 1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

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

- a. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general cada trimestre ( )
- b. Coordinadores de área ( )
- c. Por grupos de trabajo ( )

- d. Trabajan individualmente ( )  
 e. Otros (indique cuales) ( )

**3 Para medir el tamaño de su organización, usted toma en cuenta**

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

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

SI ( ) NO ( )

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

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

**6 Para la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo usted delega 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 La habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución:**

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

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

<b>Orden</b>	<b>Se promueve</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que le 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?**

<b>Orden</b>	<b>Se promueve</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
--------------	--------------------	----------------	----------------	--------------



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 aprendizaje que se proponga a los alumnos			

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

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

- a. ( ) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.

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

**13 La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de 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. Una reingeniería de procesos ( )
- b. Plan estratégico ( )
- c. Plan operativo anual ( )
- d. Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes ( )

**9.3. 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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

**Provincia:** .....

**Cantón:** .....

**Sector Urbano ( ) Rural ( )**

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

**2 CUESTIONARIO**

Declaraciones	Siempre	A veces	Nunca
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			

2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.			
3. La gerencia educativa se promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes-estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o Director/ Rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/ Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa y financiera			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivos y socioculturales con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

#### 9.4. ENCUESTA A ESTUDIANTES

**Perfil del encuestado:** Se sugiere la aplicación del cuestionario a los estudiantes matriculados en el décimo año de Educación Básica y a los estudiantes matriculados en el 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 uno de los parámetros establecidos. A continuación responda, **SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL**

**Cada declaración tiene tres posibles respuestas:**

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**PROVINCIA:** SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS

**CANTÓN:** SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS

**SECTOR URBANO ( X )    RURAL (   )**

**TIPO DE ESTABLECIMIENTO:**

**MATERIA DE ESTE ESTUDIO**

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

## 2 CUESTIONARIO

<b>Declaraciones</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
1. El Director/ Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.			
2. Las autoridades hablan más que escuchar 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 las clases con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.			
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.			
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.			
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.			
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.			
11. Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase			
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.			
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo			

## 9.5. ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

**Perfil del encuestado:** Se sugiere la aplicación del cuestionario a los Padres de familia que tengan a sus representados matriculados a sus representados matriculados en el tercer año de bachillerato.

**Padres de Familia:**

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la **ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO** en que actualmente se encuentra. El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el **AMBIENTE REAL/ CLIMA ESCOLAR** que existe en el establecimiento.

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

### 1 DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

**Nombre del establecimiento educativo:** SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS

**UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:**

**Provincia:** SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS

**Cantón:** SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS

**Sector Urbano ( X ) Rural ( )**

**TIPO DE ESTABLECIMIENTO:**

**MATERIA DE ESTE ESTUDIO**

- |                   |       |
|-------------------|-------|
| a. Fiscal         | ( X ) |
| b. Fisco misional | ( )   |
| 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 Padres de familia y estudiantes.			
2. Las autoridades hablan más que escuchar a los Padres de familia y a 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 reuniones de Padres de familia.			
5. En las reuniones de Padres de familia se espera que todos estén de acuerdo sin que hay tiempo para discrepar.			
6. Los directivos y docentes inician las clases con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.			
7. Los directivos propone actividades innovadoras para que los Padres de familia las ejecuten en su entorno familiar.			
8. Los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los estudiantes.			
9. Los directivos y los docentes no se interesan por los problemas de los Padres de familia.			
10. En las reuniones de Padres de familia se dan oportunidades para que expresen su opinión.			
11. Es el Padre de familia, quien decide qué se hace en las reuniones del colegio.			
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación de los Padres de familia.			
13. Los Padres de familia se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



**9.6. ENTREVISTA A DIRECTIVOS.**

**ENTREVISTAS A DIRECTIVOS: Rector/ Vicerrector/ Director/ Supervisor**

La información que le sea suministrada a través de este medio, le servirá como aporte para fundamentar su informe de tesis y para potenciar su propuesta de innovación para la Gestión de la Organización sustentada en valores y liderazgo. Las preguntas pueden cambiarse en su contenido o en el orden de aplicación.

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

.....  
.

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

.....  
.  
.....  
.

## 9.7. CODIGO DE CONVIVENCIA

### COLEGIO NACIONAL "ELOY ALFARO"

**QUE** la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama "**como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción**";

**QUE** la Constitución Política del Estado en su artículo 6, expresa: "**... todos los ecuatorianos son ciudadanos y, como tales, gozan de los derechos establecidos en esta Constitución...**";

**QUE** la Constitución Política de la República del Ecuador, en su artículo 23 del Capítulo II, de los derechos civiles, numeral 3, establece la igualdad ante la Ley; "**Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier índole**";

**QUE** los actores de la comunidad educativa deben conocer y aplicar sus derechos y deberes, para mejorar la convivencia dentro y fuera de las instituciones educativas, de acuerdo con los artículos 28 y 29 de la Convención sobre los Derechos del Niño;

**QUE** el Ministerio de Educación y Cultura, mediante Acuerdo Ministerial N° 1962 del 18 de julio de 2003, dispone en su artículo 2. "**ELABORAR.- en cada institución educativa sus códigos de Convivencia... cuya aplicación se convierta en el nuevo parámetro de la vida escolar**";

## **CODIGO DE CONVIVENCIA**

Es un Instrumento que se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución de la República, la Ley de Educación y su Reglamento, Código de la Niñez y Adolescencia, Acuerdo Ministerial 182 y leyes conexas, el Reglamento interno y la filosofía propia institucional, con el fin de fortalecer y armonizar el desarrollo integral de la comunidad educativa.

### **1. DATOS INFORMATIVOS**

El Colegio NACIONAL “Eloy Alfaro” de Santo Domingo de los Tsáchilas es un establecimiento fiscal que ha venido funcionando legalmente de acuerdo a las Resoluciones Ministeriales Nos. 1391 y 172 de 6 de mayo de 1974 y 5 de junio de 1968, en su orden; con Resolución N° 0801 de fecha 20 de abril de 1981, emitido por la Dirección Nacional de Planeamiento de la Educación, se autoriza el funcionamiento del Bachillerato completo en Humanidades, especializaciones Químico Biológicas y Ciencias Sociales sección nocturna, a partir del año 1981-1982; mediante Resolución No. 747, del 22 de marzo de 1984, se autoriza el funcionamiento del tercer curso del Bachillerato en Ciencias Especializaciones Químico-Biológicas y Ciencias Sociales, desde el año lectivo 1984-1985; se autoriza el funcionamiento del Tercer Curso de Ciclo Diversificado del Bachillerato en Ciencias especialización Informática secciones diurna y nocturna según Acuerdo No. 2180 del 22 de mayo de 1996; con Resolución N°-283 de fecha 25 de febrero del 2000, se autoriza el funcionamiento del Tercer Curso de Bachillerato en Ciencias, Especialización Físico-Matemáticas, jornada Diurna y Nocturna, a partir del año lectivo 1999-2000, régimen costa. Se obtiene la autorización del funcionamiento del Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, Especialización Contabilidad y Administración No. 154 emitido por la Dirección Cantonal de Educación y Cultura de Santo Domingo de los Colorados, a partir del año lectivo 2006-2007, régimen costa, de conformidad al Decreto Ejecutivo 1786 del 21 de agosto del 2001 y Acuerdos Ministeriales N°-3425 del 27 de agosto del 2004 y N°-334 del 18 de octubre del 2005.

DIRECCIÓN	COOP "LAS PALMAS, CALLE PANAMÁ 318 Y RÍO CHILA
PROVINCIA	SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS
CANTÓN	SANTO DOMINGO
PARROQUIA	BOMBOLÍ
TELEFONOS	23701242 / 3701781 (telefax)
CORREO ELECTRÓNICO	colegioeloyalfarotsachila@hotmail.com
CODIGO AMIE:	23H00083
FUNCIONAMIENTO	MATUTINA Y NOCTURNA
SOSTENIMIENTO	FISCAL
CICLOS	BASICO Y DIVERSIFICADO
ESPECIALIDAD	QUÍMICO BIOLÓGICAS, CIENCIAS SOCIALES Y COMERCIO Y ADMINISTRACION

## **2.- MISIÓN:**

La misión del COLEGIO NACIONAL "ELOY ALFARO" es formar bachilleres con una sólida preparación científica y humanística, capaces de actuar y liderar los procesos sociales, culturales y políticos con valor y actitud creativa y emprendedora en las especializaciones: Químico Biológicas, Sociales y Comercio y Administración para lo cual disponemos de infraestructura adecuada, personal docente capacitado, laboratorios funcionales, bibliografía especializada y lineamientos a una reforma curricular idónea.

## **3.- VISIÓN**

Aspiramos que nuestra Institución educativa imparta educación integral y participativa de calidad acorde con el desarrollo de la ciencia y la tecnología, optimizando los recursos para entregar bachilleres en Ciencias con conocimientos significativos, críticos, propositivos, reflexivos e innovadores, contribuyendo de esta manera a las exigencias y al desarrollo científico – profesional a nivel superior del país.

## **4.- OBJETIVOS**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Formar integralmente a la juventud Alfarina logrando su realización personal mediante actitudes positivas, cimentándolas en valores, para construir una nueva sociedad con equidad.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ✓ Desarrollar en los estudiantes competencias mediante una excelente formación académica, con maestros capacitados y en constante actualización.
- ✓ Privilegiar el desarrollo de la inteligencia y equilibrio emocional, a fin de que los estudiantes actúen con voluntad, autoestima, autodisciplina y autenticidad frente a las situaciones de la vida cotidiana.
- ✓ Motivar a la comunidad educativa constantemente hacia el trabajo creativo y la educación superior.

## **5. SIMBOLOS INSTITUCIONALES**

### **5.1. EL PORTAESTANDARTE**

Es de color azul oscuro y tiene dos símbolos: el primero, un búho que representa la ciencia y la cultura; y, el segundo, el retrato de Eloy Alfaro, que es nuestro patrono, símbolo de valentía y de unidad.

### **5.2. HIMNO AL COLEGIO**

**" E L O Y A L F A R O "**

Letra: Prof. Sara Mora de Villena

Música: Sr. Segundo Gerardo Obando O.

## **CORO**

Oh glorioso Colegio "Eloy Alfaro"  
distinguido templo del saber,  
te consagro el lugar más preclaro,  
cual fulgor de radiante amanecer.

Entonemos un himno de gloria,  
de homenaje y fiel gratitud,  
porque tú vas forjando la historia,  
para ejemplo de la juventud.

## **ESTROFAS**

### **I**

Orgullosa que lleves el nombre,  
de Alfaro el valiente luchador  
como él vas formando al hombre  
para darle un destino mejor.

### **II**

Adelante, adelante Alfarino,  
caminemos las sendas del bien,  
sigue altivo el mismo camino,  
pues tu sino es luchar y vencer.  
(Se repite el coro)

## **6. IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

### **6.1. UNIFORMES**

#### **MUJERES**

- ✓ Falda de casimir color azul marino, según modelo, altura más abajo de la rodilla.
- ✓ Camisa celeste, cuello sport, y corbatín (Días especiales)
- ✓ Camiseta color celeste, cuello sport (Diario)
- ✓ Zapatos negros de diario y medias escolares.

- ✓ Zapatos negros, taco muñeca (Días especiales)
- ✓ Medias nylon color brandy (Días especiales)

## **VARONES**

- ✓ Pantalón de casimir color azul marino.
- ✓ Camisa celeste, cuello camisero y corbata (Días especiales)
- ✓ Zapatos negros
- ✓ Correa negra
- ✓ Camiseta color celeste cuello sport (diario)

## **UNIFORME DE CULTURA FISICA**

- ✓ Calentador color azul oscuro con sello del colegio impreso según modelo
- ✓ Camiseta celeste con sello del colegio impreso según modelo.
- ✓ Chompa color azul oscuro
- ✓ Medias celestes
- ✓ Zapatillas blancas, sin rayas ni colores.

## **7. ANTECEDENTES**

Cumpliendo con el Acuerdo Ministerial número 182 con fecha 22 de mayo del 2007, emitido por parte de las autoridades del Ministerio de Educación para institucionalizar el Código de Convivencia, instrumento que debe ser elaborado, aplicado, evaluado y mejorado continuamente en todos los planteles educativos del país.

El propósito de la aplicación del Código de Convivencia es el de fortalecer y desarrollar integralmente los actores de la comunidad educativa ( autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de apoyo), mismos que tienen múltiples derechos y responsabilidades además de aquellos consagrados en la Constitución del Ecuador, el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, Código de la Niñez y Adolescencia, Leyes conexas y Reglamento Interno del Plantel a fin de alcanzar calidad educativa y una convivencia armónica.



## **8. JUSTIFICACION**

La institución educativa es un verdadero laboratorio de convivencia, un semillero de ciudadanos en la que se refuerza los principios que guían la ética profesional y en donde se aprenden las funciones básicas de las principales disciplinas del conocimiento.

Es necesario que la Institución practique el Código de Convivencia. Su aplicación se convierte en un nuevo parámetro, en el que todos sus integrantes conocen y se comprometen libremente a cumplir los deberes y derechos de cada estamento. Esto permitirá tener un ambiente escolar con calidad y calidez, en el que se practican los valores humanos que guían hacia una actitud digna, como personas de paz y bien, que ejercen la democracia, la ciudadanía y la cultura del buen trato.

## **9. VALORES INSTITUCIONALES**

Como valores fundamentales institucionales tenemos: de responsabilidad, de respeto, fundamentos 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.

Entre otros aspectos conceptuales, señalamos los siguientes:

- a) **La responsabilidad** es hacerse cargo de cada uno de sus actos y asumir sus consecuencias.
- b) **El respeto** implica una actitud de estima hacia sí mismo y los demás y la observancia de deberes y derechos.
- c) **La solidaridad** significa comprometerse en la solución de los problemas y necesidades de los demás.
- d) **Honestidad Académica:** Todos los miembros de la comunidad deben sujetarse a los principios de honestidad académica, que implica presentar los trabajos con citación adecuada de las fuentes; respetar la autoría intelectual y someter el trabajo propio a procesos de evaluación.

- e) **La Justicia**, dar a cada quien lo que corresponde respetando derechos y deberes.
- f) **Puntualidad**, Es llegar a tiempo a todo acto realizado por la institución.

## **10. OTROS VALORES Y CONCEPTOS**

- a) **Democracia**. La institución educativa debe ser un espacio pleno de práctica y reflexión de la democracia, ejercicio ciudadano con civismo, en la comprensión de nuestra realidad nacional, pluricultural, multiétnica, regional, así como en la protección y defensa del medio ambiente. La escuela debe institucionalizar la Educación para la Democracia desde la práctica;
- b) **Ciudadanía**. Vivenciar la declaración constitucional de que todos los/las ecuatorianos/as somos ciudadanos/as sujetos de deberes y derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
- c) **Cultura del buen trato**. Promover el respeto y reconocimiento a niños, niñas, adolescentes, educadores/as y a sus familias como ciudadanos/as en sus individualidades y expresiones culturales.
- d) **El amor** es la expresión de afecto y cuidado para consigo mismo y para los demás.
- e) **Equidad de género**, Considerar a hombres y mujeres en iguales condiciones, sin discriminación alguna.
- f) **Comunicación**. La institución educativa debe ser una fuente de comunicación permanente para mejorar el aprendizaje, la convivencia, la prevención, manejo y resolución de conflictos.
- g) **Disciplina y autodisciplina**. 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.
- h) **Fomentar la práctica de la autodisciplina** estimulando el análisis, la reflexión individual y grupal de todos los actores de la comunidad educativa. Toda acción que rompa el compromiso de convivencia debe ser tratada de manera formativa y tener, al mismo tiempo, una consecuencia proporcional al tipo de falta cometida.
- i) **Uso de tecnología**. Su uso debe ser regulado durante la jornada escolar y su incorporación, si fuera el caso, adecuada y oportuna al aprendizaje.

Asimismo, se recomienda durante la jornada escolar, evitar el uso de teléfonos celulares, juegos electrónicos y otros artefactos, que son distractores del proceso de enseñanza aprendizaje y formativo.

## **11. PERFIL DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

El perfil de todas las personas que conforman la Comunidad Educativa del Colegio Nacional "Eloy Alfaro" es:

- a. Alta calidad humana
- b. Leal a la filosofía institucional
- c. Ejemplo de valores y virtudes
- d. Responsable y honesto
- e. Justo, ecuánime, respetuoso, tolerante y sincero
- f. Preocupado por su capacitación y perfeccionamiento
- g. Abierto a los cambios que el avance del conocimiento y que la sociedad exige.
- h. Participativo en los Planes y Proyectos educativos.

## **12. DEBERES Y DERECHOS DE LAS AUTORIDADES**

### **DEL/A RECTOR/A**

Es la primera autoridad del Plantel. Sus deberes y derechos, a más de los establecidos en el Art. 95 y 96 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, son:

#### **DEBERES:**

- a) Precautelar que la práctica docente y la disciplina en el Plantel respete los derechos y garantías de las y los adolescentes; que se excluya toda forma de abuso, maltrato y desvalorización, por tanto, cualquier forma de castigo cruel, inhumano y degradante;
- b) Fomentar un ambiente propicio para las buenas relaciones humanas a través del cumplimiento de sus funciones con espíritu democrático, con el fin de lograr un rendimiento efectivo, articulado, congruente y eficaz en las labores realizadas por la comunidad educativa;

- c) Tener una clara identificación con el Colegio;
- d) Responsabilizarse de la conducción, administración y organización de la Institución, de velar por el cumplimiento de la misión, visión, los objetivos y fines establecidos;
- e) Velar por la correcta aplicación y cumplimiento del Reglamento Interno y de las resoluciones emanadas del Ministerio de Educación, así como acompañar, orientar y apoyar la labor del personal docente, técnico y administrativo;
- f) Implantar programas para el mejoramiento y actualización profesional del personal que participa en las tareas del Colegio;
- g) Motivar, monitorear y supervisar proyectos del Colegio;
- h) Informar al personal docente en forma oportuna sobre el cumplimiento de sus funciones y gestiones administrativas;(rendición de cuentas)
- i) Coadyuvar conjuntamente con los docentes y los funcionarios que laboran en el Plantel para el cumplimiento de los objetivos institucionales;
- j) Dar a conocer el plan institucional a la Comunidad Educativa y acatar las sugerencias debidamente fundamentadas que le hicieran.
- k) Diagnosticar las necesidades materiales y presentarlas al Consejo Directivo y demás autoridades.
- l) Promover acciones para que el Personal Docente, Administrativo y de servicios se adhieran a la filosofía institucional
- m) Asesorar a ex -alumnos, para que se involucren con la filosofía institucional, y se comprometan en apoyar la acciones del Plantel.

### **DE L/A VICERRECTOR/A**

Es la segunda autoridad del Plantel. Son deberes y derechos del/a Vicerrector/a, a más de los establecidos en el Art. 97 y 98 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación:

- a) Trabajar en coordinación de criterios y principios con el rector/a del Plantel.
- b) Elaborar con el Consejo Directivo, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) previa consulta y asesoramiento de los organismos competentes;
- c) Preparar con la Comisión designada el cronograma y el horario escolar;
- d) Fomentar un ambiente propicio para las buenas relaciones humanas a través del cumplimiento de sus funciones con espíritu democrático, fin lograr un rendimiento efectivo en las labores realizadas por la comunidad educativa;

- e) Atender, responsabilizándose por la buena marcha pedagógica y coordinar las labores docentes en la sección que labora;
- f) Dirigir la conformación y operación del sistema de evaluación de los elementos del proceso educativo que permitan tomar decisiones de carácter académico;
- g) Promover durante el período escolar eventos académicos que favorezcan la formación integral de los estudiantes;
- h) Supervisar el cumplimiento del calendario, de los planes y programas de estudio mediante la identificación oportuna y la solución pedagógica más adecuada de los problemas de índole académico que se presenten en su desarrollo;
- i) Receptar, analizar y aprobar los instrumentos de evaluación parciales, trimestrales, de grado y evaluación supletoria, previo informe del Director( a) de Área, de la revisión realizada en las reuniones efectuadas con una semana de anticipación a la aplicación de dichos instrumentos;
- j) Cumplir con todas las delegaciones que le confiera el Rector/a y/o el Consejo Directivo del Plantel;
- k) Coordinar y supervisar la acción de las comisiones permanentes, áreas de estudio, campos de acción e inspección.
- l) Informar mensualmente o cuando las circunstancias lo exijan de sus actividades al H. Consejo Directivo o Rectorado.
- m) Coordinar con el Bibliotecario (a) actividades para incentivar el estudio y la lectura.
- n) Coordinar el funcionamiento adecuado del Departamento de Orientación.
- o) Planificar con la Comisión Especifica las jornadas pedagógicas, al inicio del año escolar y reuniones de revisión académica o capacitación del personal docente.
- p) Asesorar a Dirigentes de Curso sobre actividades a realizarse.
- q) Ejercer supervisión pedagógica a pedidos del Rector.

### **C. DEL INSPECTOR/A GENERAL**

Es la tercera autoridad del Plantel. Son deberes y atribuciones del Inspector/a General, en su calidad de responsable de la Unidad de Administración de Recursos Humanos a más de los establecidos en las leyes pertinentes:

- a) Responsabilizarse directamente de la disciplina de las y los estudiantes en las dos secciones en que funciona el Plantel, esto es, matutina y nocturna;

- b) Coordinar con el rectorado el buen funcionamiento del Departamento de recursos humanos;
- c) Controlar y supervisar el cumplimiento de horarios y puntualidad de las actividades programadas por la Institución;
- d) Organizar y controlar la labor de la Inspección de acuerdo con las características del Plantel y las disposiciones emanadas por las Autoridades competentes;
- e) Cooperar en los programas referentes a los campos técnico, administrativo, de orientación y estadística;
- f) Mantener, diariamente, informada a la autoridad del Plantel de las novedades que se presentaren sobre asuntos disciplinarios y de asistencia de profesores, personal administrativo y de servicio;
- g) Remitir el informe de faltas y atrasos del personal docente, administrativo y de servicio a las dependencias externas e internas pertinentes;
- h) Elaborar las actas de compromiso para los casos especiales, respetando siempre el debido proceso;
- i) Notificar, inmediatamente la inasistencia y falta de puntualidad de las y los estudiantes a las madres, padres o representantes.
- j) Integrar la Comisión de Disciplina, el Consejo de Orientación y Bienestar Estudiantil, La junta de Directores de Área y Comisión Especial de Horarios;
- k) Elaborar Horarios de Exámenes Trimestrales, Grados, Supletorios y Especiales dosificadamente y teniendo en consideración la dificultad de la asignatura.
- l) Mantener reuniones, por lo menos una vez en el periodo trimestral o cuando creyere conveniente con el personal a su cargo, esto es, administrativo y de servicio.
- m) Laborar durante toda la jornada, no obstante será su obligación estar presente 15 minutos antes y después del primero y último periodo de clases.
- n) Sugerir a las Autoridades del Plantel, los nombres de Inspectores- Profesores de cursos que desearían trabajar en esa función.
- o) Velar por el mantenimiento adecuado de la planta física e instalaciones del Colegio, mobiliario y enseres de su departamento.

### **13. DEBERES Y DERECHOS DE LOS DOCENTES**

La tarea del docente en el Ecuador en cuanto a educación, no es la de un simple profesional que se limite solo a transmitir conocimientos, sino la de formar a sus estudiantes con personalidad y alto espíritu de triunfo, en orden a:

- Conceptualizar y vivir valores humanos basados en la ética.
- Transmitir la cultura en perspectiva de amor e igualdad de derechos.
- Formar personalidades fuertes y responsables, capaces de obrar por si solas y enfrentar la vida diaria con responsabilidad y éxito.
- Desarrollar competencias necesarias para adaptarse a los cambios permanentes que imponen los avances tecnológicos.

**DECLARAR** que los profesores tienen, entre otras, la **responsabilidad de:**

- a) Planificar y conducir sus clases de acuerdo a los objetivos del currículo y aplicando técnicas didácticas apropiadas.
- b) Ofrecer un entorno conducente al aprendizaje, que favorezca la organización, la disciplina y la seguridad.
- c) Acompañar a los estudiantes en su aprendizaje tomando en cuenta las diferencias individuales y promoviendo su auto-estima.
- d) Realizar adaptaciones curriculares para la atención personalizada de sus estudiantes.
- e) Ser sensibles a las necesidades de los estudiantes.
- f) Comunicar a los padres los logros y las dificultades de sus hijos, periódicamente.
- g) Colaborar decididamente en el quehacer educativo de la institución, asumiendo las exigencias específicas del Plantel.
- h) Estar presente en el aula de acuerdo al horario establecido, estimulando el valor de la puntualidad.
- i) Comunicar a la autoridad respectiva si por fuerza mayor tuviese que llegar tarde.

- j) Responder por el comportamiento de los y las estudiantes durante sus horas de clase, dentro y fuera del aula. En las actividades que se realicen en la institución o fuera de ella, el profesor tiene la obligación de acompañarlos.
- k) Asumir el papel de mediadores del conocimiento, facilitando el proceso de formación en valores, pensamiento crítico y destrezas, que permitan al estudiante hacer frente al desarrollo de la sociedad y a los avances tecnológicos.
- l) No podrá dar clases extras pagadas por sus estudiantes
- m) Respalda a sus directivos y/o compañeros cuando fueren afectados por situaciones ilegales o injustas.
- n) Los que laboran las primeras horas deben estar presentes en los actos cívicos de los días lunes.
- o) Permanecer en constante actualización de conocimientos y perfeccionamiento Docente.
- p) Cumplir la jornada de trabajo en función del horario entregado por las Autoridades de la Institución;
- q) Desarrollar las clases con metodologías modernas que incidan en la participación activa, autónoma y responsable de las y los estudiantes;
- r) Observar un comportamiento adecuado y constituirse en ejemplo permanente de cumplimiento, puntualidad y responsabilidad;
- s) Atender a las madres, padres de familia o representantes durante la hora pedagógica señalada con este propósito en el horario de clases **(APF)**;
- t) Estimular la participación de las y los estudiantes en los actos científicos, culturales, artísticos, deportivos en los que intervenga el Colegio;
- u) Crear un ambiente adecuado para el desarrollo de la personalidad del educando;
- v) Concurrir puntualmente a las juntas de cursos, recepción de exámenes y todos los actos oficialmente convocados;
- w) Sugerir, por escrito, procesos pedagógicos que mejoren el rendimiento estudiantil al Consejo Directivo, a la Comisión Técnico Pedagógica, a las Juntas de Profesores de Área;
- x) Respetar, conforme al laicismo, la integridad personal de las y los educandos;
- y) Integrar las comisiones permanentes y ocasionales, y ser solidariamente responsables de su cabal funcionamiento;



- z) Realizar, durante el proceso educativo, actividades de reforzamiento, ejercitación y recuperación permanente con el fin de atender las dificultades que presenten las y los estudiantes. También deberán desarrollar actividades para atender a los estudiantes más aventajados que les permitan profundizar o ampliar los objetivos en las unidades que se están desarrollando;
- aa) Informar permanentemente a sus estudiantes los resultados de las evaluaciones parciales y totales;

**DECLARAR** que los profesores tienen, entre otros, el derecho a:

- a. Gozar del respeto, la cooperación, la consideración y el apoyo de las autoridades, de sus colegas, de las o los estudiantes y de los padres o madres de familia y/o representantes legales.
- b. Enseñar y trabajar en ambiente adecuado; libre de presiones y productivo con los materiales e instrumentos necesarios y adecuados.
- c. Esperar una actitud responsable y positiva hacia el estudio de parte de las y los estudiantes.

#### **14.- DEBERES Y DERECHOS DE LOS PADRES DE FAMILIA**

**QUE** el Código de la Niñez y Adolescencia en sus artículos 38, 39, 40 y 41 se refieren a los objetivos de los programas de educación, a los derechos y deberes de los progenitores con relación al derecho a la educación, las medidas disciplinarias y las sanciones prohibidas;

Art. 91. Los padres de familia o representantes de los estudiantes son los responsables directos de la formación de sus hijos o representados.

Art. 92. Los Padres de familia, amparados en la libertad de elegir el plantel educativo que quieren para sus hijos, asumen en esta institución los siguientes deberes:

- a) Promover una actitud positiva hacia el estudio y hacia las expectativas de la institución con respecto a la conducta de sus hijos.

- b) Matricular personalmente a sus hijos o representados, respetando la voluntad de ellos, y comprometerse con las exigencias disciplinarias del Plantel, expresadas en el Reglamento Interno y en este Código.
- c) Conocer y cumplir el compromiso con el plantel, con el que asume la filosofía, las líneas directrices expresadas en su proyecto educativo, Reglamento Interno y las sanas tradiciones que le caracterizan.
- d) Asistir puntualmente a las reuniones convocadas por las autoridades del Plantel y a las llamadas particulares del DOBE, profesores e inspectores, respetando los horarios establecidos.
- e) Expresar debido respeto y consideración al personal directivo, docente, administrativo y de apoyo en la institución.
- f) Interesarse del progreso académico de sus representados a través de reportes de calificaciones.
- g) Controlar el cumplimiento de los deberes y tareas extracurriculares de sus hijos, firmarlos cuando los profesores lo soliciten y responsabilizarse de su tiempo libre.
- h) Asegurarse de que sus hijos o representados, asisten puntualmente a clases y a otros actos convocados por la institución.
- i) Comunicar a las autoridades de la Institución cualquier preocupación médica, académica o de conducta, que pueda afectar el desempeño o el comportamiento de su hijo o hija en el colegio.
- j) Establecer un contacto regular con el establecimiento educativo en áreas de trabajo de aula (firmar circulares, trabajos, revisar cuadernos, verificar el cumplimiento de tareas, asistir a reuniones de padres, etc.)

Los padres, las madres y/o representantes legales tienen, entre otros, el **derecho a:**

- a. Acceder a una educación de calidad y calidez y un entorno educativo seguro y sano para sus hijos.
- b. Dialogar con el Rector o el dirigente de curso de sus hijos sobre preocupaciones o temas que no se hayan resuelto durante sus conversaciones previas con el profesor o la profesora de clase.
- c. Obtener informes periódicos regulares sobre el desempeño de sus hijos, las políticas educativas adoptadas por la institución educativa, las necesidades que surgen de la tarea, etc.

- d. Participar activamente en las asociaciones de padres.
- e. Ser informado sobre el Plan o Proyecto Educativo Institucional y participar del mismo.
- f. Coordinar un ciclo de charlas, seminarios, talleres sobre pedagogía, sistema educativo y pensum de estudios.
- g. Presentar sus aspiraciones y sugerencias a profesores y autoridades del establecimiento en forma respetuosa y recibir de ellos las respuestas correspondientes y oportunas.
- h. Recibir atención de acuerdo a las posibilidades reales, a sus requerimientos de certificados, calificaciones, solicitudes y demás trámites relacionados con la vida estudiantil de sus hijos, hijas o representados.
- i. Recibir los informes de rendimiento académico y disciplinario trimestralmente, mediante la entrega del boletín de calificaciones en sesiones de padres de familia y en casos especiales, cuando lo soliciten de acuerdo al horario de atención establecido.

**Su compromiso con la institución es:**

**ACEPTAR Y PROMULGAR** la filosofía institucional del Plantel.

**RESPALDAR** con su presencia y participación activa y leal en el proceso de formación académica.

**ASISTIR** puntualmente a las reuniones convocadas: entrega de boletines, asambleas generales, sesiones de curso o cuando el caso lo amerite.

**COLABORAR**

- ✓ En el proceso de aprendizaje y enseñanza de los educandos.
- ✓ Cumplimiento de tareas, lecciones, investigaciones y demás trabajos
- ✓ en la puntualidad y el uso correcto del uniforme de sus hijos, y demás normas impartidas en el establecimiento.

**ACATAR** el horario establecido para atención a padres y madres de familia por parte de los profesores y diferentes departamentos.

**INGRESAR** al establecimiento con la debida identificación y autorización respectiva a realizar el trámite que requiera.

**CONTROLAR** que sus hijos no traigan al establecimiento objetos de valor o que no sean de utilidad académica (celulares, discman, radios, MP3)

## **15. DEBERES Y DERECHOS DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

- a) Planificar y ejecutar actividades culturales sociales, deportivas, religiosas y gestiones económicas, previa la aprobación de las autoridades del plantel.
- b) Sugerir recomendaciones a las autoridades del plantel.
- c) Respaldar a la institución cuando se requiera el apoyo de los Padres de Familia para actividades culturales, deportivas, cívicas y demás necesidades educativas.

## **16. DEBERES Y DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES**

**QUE** la Constitución Política del Estado en su artículo 49, expresa: "**Los niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes al ser humano, además de los específicos de su edad. El Estado les asegurará y garantizará el derecho a la vida desde su concepción; a la integridad física y síquica; a su identidad , nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social; a disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social, al respeto a su libertad y dignidad, y a ser consultado en los asuntos que les afecten...**";

**DECLARAR** que los estudiantes tienen, además de aquellas consagradas en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación y en el Código de la Niñez y Adolescencia, la **responsabilidad de:**

- a. Cumplir respetuosamente con la disciplina educativa.
- b. Ser puntual en su asistencia a clases y en el cumplimiento de sus tareas y deberes escolares.
- c. Tratar a sus compañeros, maestros y demás personas con cortesía y de manera respetuosa.
- d. Evitar cualquier actividad que coarte los derechos de los otros estudiantes a aprender o a jugar, o con la responsabilidad del profesor de ejercer su tarea educativa.
- e. Cuidar y respetar las instalaciones, el mobiliario y el material didáctico del colegio, en tanto es propiedad ciudadana, así como la propiedad del prójimo.

- f. Asumir la responsabilidad por el deterioro de cualquier bien ocasionado por las o los estudiantes y pagar el costo de su reparación o reposición
- g. Expresar sus opiniones con cortesía y respeto sea en forma verbal o escrita.
- h. Cultivar el respeto y veneración a los Símbolos Patrios y de la Institución.
- i. Usar el uniforme correctamente, según modelo determinado por la institución, evitando el uso de accesorios que distorsionen el mismo y llevarlo con pulcritud, dignidad, sencillez; y, asistir con el uniforme especial, en las evaluaciones de final de período y cuando lo dispongan las Autoridades;
- j. Rendir las pruebas de evaluación con honestidad;
- k. Permanecer en el aula de clases en forma disciplinada.
- l. Asumir con responsabilidad el Programa de Participación estudiantil, desarrollado según los acuerdo ministeriales vigentes
- m. Reflejar un comportamiento correcto, ético y digno dentro y fuera de la institución con o sin el uniforme, evitando involucrarse en riñas, enfrentamientos y otros actos, que perjudiquen su dignidad y el buen nombre de la institución.
- n. Representar al Colegio en actividades culturales, deportivas, recreativas, académicas entre otras, que organice el propio establecimiento u otras instituciones;
- o. Interponer reclamos o formular solicitudes sujetándose estrictamente al siguiente órgano regular: Profesor de la asignatura, profesor guía, inspector de curso, inspector general, vicerrector y Rector
- p. No podrán introducir al Colegio objetos o publicaciones proselitistas o reñidas con las normas que afectan la buena marcha del Plantel.
- q. Respetar a sus compañeros, personal: auxiliar, administrativo, docente, directivo y miembros de la comunidad siendo justo y solidarios.

**DECLARAR** que los estudiantes tienen, además de aquellos consagrados en el Reglamento General de la Ley Orgánica Educación y en el Código de la Niñez y Adolescencia, **derecho a:**

- a. Recibir una educación de calidad, completa e integral, acorde con sus aptitudes y aspiraciones, sin discriminación de ningún tipo, de acuerdo a las posibilidades del Colegio, en un ambiente adecuado y con condiciones apropiadas para su desarrollo personal;

- b. Participar del proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad en un ambiente de calidez, libre de presiones de todo orden o abusos físicos, psicológicos o verbales.
- c. Respeto de sus derechos, sentimientos, individualidad y pertenencias por parte de compañeros y funcionarios de la institución.
- d. Requerir la asistencia de los docentes, en caso de necesidad, con el fin de resolver dificultades o conflictos mediante el diálogo.
- e. Ser escuchado con respeto a sus opiniones.
- f. Demandar confidencialidad sobre asuntos personales tratados con algún miembro del personal docente, orientador o psicólogo.
- g. Elegir y ser elegido miembro del Gobierno Estudiantil, según el perfil de la comunidad educativa y el reglamento correspondiente.
- h. Podrán solicitar ser recibidos en comisiones generales, en sesiones de Junta de Curso, Comisión de Disciplina;
- i. Ser informados oportunamente acerca del calendario de evaluaciones mediante una cartelera;
- j. Ser evaluados con objetividad;
- k. Ser informados permanentemente de los resultados obtenidos en todos los componentes de la calificación, y ser atendidos con acciones de apoyo necesarias para su recuperación;
- l. Ser estimulados cuando alcanzaren triunfos relevantes a nivel intercolegial (local, nacional e internacional) en las diferentes actividades culturales, científicas y deportivas
- m. Ser atendidos con prontitud y cordialidad en los diferentes servicios estudiantiles de la Institución;
- n. Recibir atención de primeros auxilios inmediata en caso de accidente escolar o de enfermedad; El embarazo y la maternidad, no constituyen impedimento para permanecer en el Colegio, otorgándose para ello las facilidades académicas del caso, de acuerdo con lo previsto en el Código de la Niñez y la Adolescencia.

### **COMPROMISO DEL ESTUDIANTE**

A más de sus deberes y derechos, los estudiantes del Colegio Nacional “Eloy Alfaro”, se comprometen a:

**ACEPTAR Y PROMULGAR** la filosofía institucional del Plantel.

**EXPRESAR** el respeto a las autoridades, personal docente, administrativo, de servicio y compañeros tanto dentro como fuera del plantel.

**ASISTIR** Puntualmente a clases y a los diversos actos cívico, culturales, deportivos organizados por el colegio debiendo mantener un buen comportamiento.

**COMUNICAR** al padre de familia o representante las diferentes citaciones que hacen las autoridades del plantel o sus maestros.

### **CUIDAR Y MANTENER**

- ✓ Buena presentación de las instalaciones y servicios que presta la institución.
- ✓ Fomentar un ambiente sano, digno y favorable en el proceso formativo
- ✓ Asumir la responsabilidad de actos causados por sus actitudes.
- ✓ Un ambiente sano libre de contaminación para poder desarrollar las actividades académicas de manera favorable.

**VELAR** por el prestigio y buen nombre del Colegio, con un comportamiento correcto en actividades externas e internas.

## **17.- DEBERES Y DERECHOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

El Personal Administrativo y de servicio ejerce en la comunidad educativa funciones de suma importancia para la marcha de la Institución y en la actitud con que desempeñan su trabajo debe reflejar los valores que se promueven dentro del Plantel. Constituyen un equipo cuyo aporte es esencial para la implementación de todos los aspectos relacionados con la ejecución del Proyecto Educativo.

Considerando estos aspectos, los administrativos del Colegio Nacional “Eloy Alfaro”, a más de los contemplados en las Leyes conexas, **DECLARAN:**

### **SUS DEBERES:**

- a) Ejercer en forma correcta y responsable las funciones y atribuciones propias de su cargo, ajustándose a las normas establecidas por los reglamentos, manuales, instructivos, entre otros.

- b) Prestar sus servicios con eficiencia, honestidad, dedicación y responsabilidad en el lugar, horario y condiciones que se le determinen.
- c) Desempeñar el cargo que le sea encomendado de acuerdo con sus conocimientos y sus condiciones intelectuales y físicas.
- d) Cumplir las resoluciones y disposiciones emanadas de los superiores sean estas verbales o escritas, sin que sean violatorias de las disposiciones legales.
- e) Reemplazar a sus compañeros de trabajo en la realización de tareas, en caso de inasistencia de aquellos, siempre y cuando correspondan a su formación y aptitudes.
- f) Tratar con cortesía en forma verbal y escrita a sus superiores, compañeros, subordinados, docentes, estudiantes y público en general.
- g) Mantener una conducta decorosa y digna de consideración y confianza.
- h) Ser sensibles a las necesidades de la comunidad educativa.

**SUS DERECHOS:**

- a) Gozar del respeto, la cooperación, la consideración y el apoyo de las autoridades, profesores, compañeros, estudiantes, padres y madres de familia.
- b) Ser informados sobre el Plan o Proyecto Educativo Institucional y participar en el mismo.
- c) Trabajar en un ambiente armonioso, libre de presiones y productivo.
- d) Planificar sus actividades con el debido asesoramiento por parte de las Autoridades del Plantel.
- e) Ser escuchados y recibir colaboración para solucionar conflictos que se presenten en el desempeño de sus funciones.
- f) La formación para la integración y superación a través de jornadas de capacitación, por lo menos una por año.
- g) Tener el material necesario que se requiera para el desarrollo de sus funciones.
- h) Gozar de un espacio físico adecuado para mantener el material de trabajo, la documentación de estudiantes, docentes y administrativos en buen estado de manera que sirvan de respaldo en el momento oportuno.



Tanto el personal administrativo como el personal de servicios generales, debe ser tratado con consideración y aprecio como miembros de la comunidad educativa y al mismo tiempo deben ofrecer un trato respetuoso y amable a todas las personas

## **18. PERJUDICA LA CONVIVENCIA**

**QUE** en la actualidad la sociedad está expuesta a violencia y maltrato, siendo la familia y la institución educativa, entre otras, reproductoras de estos esquemas de comportamientos que afectan al desarrollo integral de la personalidad del ser humano y al desarrollo de la sociedad;

**QUE** uno de los problemas más graves que se vive dentro de las instituciones educativas son los conflictos surgidos por la aplicación de medidas punitivas que no consideran las necesidades y demandas formativas de los y las estudiantes, como lo expresa el artículo 41 de Código de la Niñez y Adolescencia;

### **Aspectos que afectan el Código de Convivencia**

- ✓ Emplear palabras gestos y actitudes que ofendan el honor y la dignidad de las personas (Comunidad educativa).
- ✓ Organizar, realizar fiestas y solicitar dinero a nombre de la Institución.
- ✓ Exhibirse con el uniforme en lugares indebidos y en actividades incorrectas
- ✓ Concurrir al Plantel con maquillaje o peinados y adornos exagerados.(alumnos)
- ✓ Abandonar el aula o el plantel sin permiso del profesor de curso o el Inspector General (estudiantes)
- ✓ Abandonar el aula de clases o el Plantel en horas de trabajo.(Docentes y Administrativos)
- ✓ Usar inadecuadamente los laboratorios, biblioteca y aulas taller del Plantel (estudiantes, docentes y autoridades)
- ✓ Traer celulares y demás objetos que interfieran o distraigan la labor educativa, los mismos que serán retirados y entregadas a los padres de familia.
- ✓ El uso indebido del celular mientras dicta la cátedra (Docente)
- ✓ Deteriorar o dañar los bienes muebles e inmuebles de la institución.
- ✓ Consumir alimentos dentro del aula de clase, laboratorio, biblioteca y oficinas.

- ✓ Arrojar basura indebidamente
- ✓ Protagonizar espectáculos de riñas y casos que afectan el buen comportamiento (comunidad educativa).

Dado y firmado en Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, a los cinco días de enero de dos mil once.

Lic. Polonia Castillo L.  
 Rectora (E) – Presidenta

Lic. Guido Herrera  
 Delegado Consejo Directivo

Lic. Jorge Molina  
 Delegado Junta General

Prof. Luis Merino  
 Delegado Junta General

Srta. Sandra Solórzano  
 Delegada de Gobierno Estudiantil  
 Estudiantil

Srta. Carla Macías  
 Delegada del Gobierno

Sr. Claudio Calle  
 Delegado del C:C:P:F.

Sr. Freddy Huerta  
 Delegado del C:C:P:F.

Lic. Jorge Jiménez  
 Delegado de Personal Administrativo

Téc. María Velásquez  
 Delegada de Personal Administrat.