



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL.**

**“Gestión del liderazgo y valores en el centro educativo Pensionado**

**“Olivo” durante el Año Lectivo 2010 – 2011”**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

**AUTOR:** Benavides Quisigüiña, Milton Fabián

**DIRECTOR:** Mgs. Calle Herrera, Estalín

**CENTRO UNIVERSITARIO RIOBAMBA**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Mgs.

Estalin Carrera Herrera

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Gestión del liderazgo y valores en el centro educativo Pensionado “Olivo” durante el Año Lectivo 2010 – 2011” realizado por el profesional en formación: Benavides Quisigüña Milton Fabián; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, marzo de 2014

f) .....

## AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo Benavides Quisigüiña Milton Fabián declaro ser autor 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”

f. \_\_\_\_\_

Autor: Milton Fabián Benavides Quisigüiña

Cédula: 0601573728

## DEDICATORIA

**A mi familia,** por su comprensión y ayuda en momentos malos y menos malos por enseñarme a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Han dado todo lo que son como personas, sus valores, principios, perseverancia y empeño, todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

**A mis hijas,** por su paciencia, por su comprensión, por su empeño, por su fuerza, por su amor, por ser tal y como son, .por el amor que profeso por ellas. Son las personas que han sufrido las consecuencias del trabajo realizado. Realmente me llenan por dentro para conseguir un equilibrio que me permitió dar el máximo como estudiante y persona.

Milton Fabián Benavides Quisigüiña

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios que con su sabiduría infinita ilumina mi mente y corazón para continuar capacitándome a fin de impartir una educación de la mejor manera y con la mayor calidad posible.

A la UTPL, por sus valiosas orientaciones espirituales y pedagógicas ayudándome a desarrollar destrezas cognitivas, afectivas y expresivas para el mejor desenvolvimiento en la misión educativa y al Posgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo, por haberme dado la oportunidad de mejorar en mi formación espiritual, humana y académica. Y, al cuerpo docente del Posgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo, por compartir sus conocimientos a través de esta modalidad de estudios, orientándome mediante el material que llega a mis manos lo cual fortalece mi formación integral de acuerdo a las necesidades actuales de la sociedad.

Al Tutor., por su dedicación, amor y sapiencia al orientarme en la ejecución de la tesis.

Al Sr. Rector Lic. Edison Andrade, a los Docentes y Estudiantes del Colegio Pensionado “Olivo” de Riobamba, por el apoyo y colaboración desinteresada para la realización de este trabajo investigativo.

Milton Fabián Benavides Quisigüña

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÒN	1
CAPÍTULO 1: MARCO TEÒRICO	2
1.1. La gestión: Concepto, Importancia, Tipos	3
1.2. Liderazgo Educativo .Concepto, tipos característica de cada tipo.	3
1.3. Diferencias entre directivo y líder	6
1.4. Los valores y la educación	7
CAPÍTULO 2: METODOLOGÌA	10
2.1. Participantes (población total de docentes y estudiantes, la muestra seleccionada)	11
2.2. Materiales e Instrumentos (describir el objetivo y las partes de la encuesta, entrevista y observación de los instrumentos curriculares)	11
2.3. Método y procedimientos	11
CAPÍTULO 3: DIAGNÒSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
DIAGNÒSTICO	13
3.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.	14
3.1.1. El manual de organización	14
3.1.2. El código de Ética.	23
3.1.3. El Plan estratégico	26

3.1.4. El plan operativo anual (POA).	28
3.1.5. El proyecto Educativo institucional (PEI)	41
3.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa.	70
3.2.1. Misión y visión.	70
3.2.2. El Organigrama.	71
3.2.3. Funciones por áreas y departamentos.	71
3.3. El clima escolar y convivencia con valores.	75
3.3.1. Dimensión pedagógica curricular y valores.	76
3.3.2. Dimensión organizativa operacional y valores,	77
3.3.3. Dimensión administrativa y financiera y valores.	78
3.3.4. Dimensión comunitaria y valores.	79
3.4. Análisis FODA.	79
3.4.1. Fortalezas y debilidades.	79
3.4.2. Oportunidades y amenazas.	81
3.4.3. Matriz FODA.	82
CAPITULO 4: ANÁLISIS DE RESULTADOS	84
4.5. De los Directivos	85
4.6. De los Docentes	98
4.7. De los estudiantes.	101
4.8. De los Padres de Familia.	103
DISCUSIÓN	107
CONCLUSIONES	108
CAPÍTULO 5: PROPUESTA	109
5.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA	110
5.2. JUSTIFICACIÓN	110
5.3. OBJETIVOS	110
5.3.1. Objetivo General	110
5.3.2. Objetivos Específicos	110
5.4. ACTIVIDADES	111

5.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL	113
5.6. POBLACIÓN OBJETO	114
5.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	114
5.8. PRESUPUESTO	114
5.9. CRONOGRAMA	115
BIBLIOGRAFÍA	117
ANEXOS	118



## RESUMEN

La investigación se ha realizado sobre la Gestión del liderazgo y valores en el centro Educativo Pensionado "Olivo" durante el año lectivo 2011 – 2012. La educación en la actualidad requiere de una especial atención ante el surgimiento de varios paradigmas y modelos que perfilan una determinada concepción y definición de pedagogía la misma que sirve como lineamiento para la aplicación en cada uno de los procesos educativos. Los docentes frente a la multiplicidad de teorías asumido poco de cada una de ellas y a medida que las pone en práctica se entremezclan. Los teóricos contemporáneos han considerado como punto de partida la psicología para la creación de nuevas formas de educación basadas en el comportamiento humano, al transcurrir el tiempo surge la escuela nueva que inicia a finales del siglo XIX, entre otras pedagogías están las conductistas, las incorporadas por Lev Vigosky, Jean Piaget, Ausubel.

En torno a estos aspectos teóricos se analiza el currículo de la educación, para posteriormente analizar su práctica, y dentro de la política ecuatoriana se asume que la educación constituye uno de los instrumentos clave para el desarrollo de un país. De los resultados obtenidos de los directivos se encuentra una concordancia en cada una de sus respuestas, sin embargo en las tomadas a los docentes existen varias inconsistencias en relación a la aplicación de modelos educativos que no concuerdan los uno con los otros, del mismo centro educativo, con respecto a su práctica educativa concuerdan con los estudiantes en lo referente a su actualización pero difieren en la ayuda que ellos desearan recibir de los docentes frente a sus problemas familiares y académicos.

La propuesta está basada en los datos obtenidos de la entrevista y de la encuesta, para capacitar a los docentes, estudiantes y padres de familia en actividades de apoyo y control para el mejoramiento académico de los estudiantes.

## **ABSTRACT**

The research has been done on the management and leadership values in the Pensioner Education center " Olivo" during the school year 2011-2012 . Education today requires special attention to the emergence of various paradigms and models that outline a particular conception and definition of the same pedagogy that serves as guideline for the implementation in each of the educational process. The front of the multiplicity of theories assumed little each and as the teachers implemented intermingle . Contemporary theorists have considered psychology starting point for creating new forms of education based on human behavior , the elapse time comes to start the new school in the late nineteenth century , including behaviorist pedagogies are , the built by Lev Vigosky , Jean Piaget , Ausubel .

Around these theoretical education curriculum discusses how to analyze their practice, and in Ecuadorian politics assumes that education is one of the key instruments for the development of a country. From the results of management is a match on each of your answers , however taken in the teachers there are several inconsistencies in relation to the implementation of educational models that do not match the one with the other , the same school with respect to their educational practice match students regarding updating but differ in the support they receive from teachers wishing to meet their family and academic problems.

The proposal is based on data obtained from the interview and survey , to train teachers , students and parents in supporting and monitoring activities for academic improvement of students.

## **INTRODUCCIÓN**

En nuestra época el liderazgo y los valores es un aspecto que ha motivado para la realización del presente trabajo investigativo sobre Gerencia y Liderazgo institucional y es:

Gestión del liderazgo y valores en el centro Educativo Pensionado “Olivo” durante el año lectivo 2011 – 2012.

En el aspecto Metodológico se incluye los diferentes métodos utilizados para la recolección de información con sus respectivas técnicas e instrumentos.

Los contenidos se han agrupado en relación a los objetivos propuestos de conocer las diferentes prácticas de liderazgo y valores que se dan en el centro educativo desde la práctica docente hasta la planificación institucional para lo cual se ha discriminado el modelo pedagógico con que cuenta la institución en la base al cual se analiza el desempeño profesional del docente identificado los diferentes aspectos teóricos de la siguiente manera.

En el Marco Teórico se expone varias definiciones de Pedagogía, añadiéndose sus concepciones a través de la historia, para sustentar el surgimiento de las concepciones educativas actuales basadas en concepciones psicológicas; continúa la exposición con el análisis del currículo dentro de la educación, su importancia como sus diferentes modelos y perspectivas, finalmente se abarca concretamente a las concepciones pedagógicas contemporáneas, conjuntamente con sus políticas, aspectos relacionados exclusivamente sobre el liderazgo y los valores.

Además en un apartado especial se expone por cada pregunta realizada en las encuestas un cuadro y gráfico como base para la realización de la discusión y elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

Continúa el trabajo con la exposición de la propuesta cuya finalidad es dar una posible solución de los problemas encontrados en la institución en base a los instrumentos aplicados, en este caso es un proyecto de capacitación a los docentes en liderazgo educativo y valores.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## **1.1. La gestión educativa**

### **1.1.1. Concepto**

Alejandra Solís Tadeo (2010) expone en términos generales, por el término de gestión se referirá a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio. A través de una gestión se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado, de un negocio o de un deseo que lleva largo tiempo en carpeta, como se dice popularmente. (pág. 27)

También y a la par de esto, en una gestión habrá que dirigir, gobernar, disponer, organizar y ordenar en orden a lograr los objetivos propuestos. De lo dicho se desprende que la gestión es una tarea que requerirá de mucha conciencia, esfuerzo, recursos y buena voluntad para ser llevada a cabo satisfactoriamente.

Una gestión, entonces, podrá estar orientada a resolver un problema específico, a concretar un proyecto, un deseo, pero también puede referir a la dirección y administración que se realiza en una empresa, una organización, un negocio, e incluso a nivel gobierno, es común que la tarea que lleva a cabo el gobierno de un determinado país sea también denominada como gestión.

Importancia

### **1.1.2. Importancia**

La importancia de la Gestión Educativa radica en la facilidad en que se pueden realizar ciertas acciones en beneficio de la institución y más concretamente para el desarrollo académico de los estudiantes. Ya que gestionar es la responsabilidad de ir realizando actividades que conlleven a la consecución de apoyo para quienes requieran de algún beneficio y con ello cubrir una necesidad. (Estrada, F.2012:23).

Podemos apreciar la importancia que adquirió la gestión escolar en numerosos indicadores, como la aparición de nuevos enfoques y teorías devenidas del campo educativo, las investigaciones y estudios que se realizan en el área, la creciente bibliografía y actividades de capacitación a directivos y supervisores en el tema, etc. En este sentido es de subrayar el Programa de Gestión Institucional que lleva adelante desde hace unos años el Ministerio de Educación. El marco conceptual y los objetivos del mismo marcan la tendencia e importancia dada al tema, por lo que se reproduce parte del mismo para compartir el análisis. (Michel Godet, 2013:34)

### 1.1.3. Tipos

En [Johanatov.blogspot.es](http://Johanatov.blogspot.es) se detalla los siguientes tipos de gestión educativa:

- **Gestión Tecnológica:** Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.
- **Gestión Social:** es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.
- **Gestión de Proyecto:** es la disciplina que se encarga de organizar y de administran los recursos de manera tal que se pueda concretan todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.
- **Gestión de Conocimiento:** se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede su utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.
- **Gestión Ambiente:** es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es la estrategia a través de la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.
- **Gestión Estratégica:** es un útil curso del área de Administración de Empresas y Negocios que ha sido consultado en 3593 ocasiones. En caso de estar funcionando incorrectamente, por favor reporta el problema para proceder a solucionarlo.
- **Gestión Administrativo:** es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.
- **Gestión Gerencial:** es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.
- **Gestión Financiera:** se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.
- **Gestión Pública:** no más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial.

## **1.2. Liderazgo Educativo**

### **1.2.1. Concepto**

Alexander Ortiz Ocaña (2010) en su libro sobre el liderazgo educativo *Un imperativo en la dirección de la escuela en la actualidad* establece los siguientes conceptos:

Es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección, más de lo que ella posibilita.

En el caso específico de la Formación Técnica y Profesional, el liderazgo rebasa los de la escuela politécnica y va a la empresa, ya que éste se ejerce en el proceso pedagógico profesional, que incluye el proceso productivo de la empresa.

Por consiguiente, el liderazgo en la Formación Técnica y Profesional se ejerce tanto por el director de la escuela politécnica como por el director de la entidad productiva, tanto por el profesor como por el instructor.

No es difícil entender, por consiguiente, que con los directivos y el personal que labora en el Sistema Nacional de Educación y no con otros es posible alcanzar el LIDERAZGO EDUCACIONAL y aplicar con él, nuevos métodos y estilos de trabajo y dirección en la formación integral de las nuevas generaciones.

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

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

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

El director es un líder que dirige líderes.

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

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

### **1.2.2. Tipos**

- El estilo directivo:  
Enfoca la ejecución y el cumplimiento de tareas.
- El estilo adiestrador:  
Ilustra, enseña.
- El estilo de apoyo:  
Emplea la motivación y el entusiasmo.
- El estilo gerencial:  
Delega.

### **1.2.3. Características**

La gestión educativa se fundamenta en ciertas características que tienen directa relación con sus tipos de los cuales se desprende el saber aplicarlas para una trascendental obtención de resultados.

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

Zaleznik (2007) identifica al líder con el riesgo, el cambio la novedad. Un líder según el autor es una personas que no necesita basarse en su autoridad jerarquía para defender sus ideas, y que tiene una cierta tolerancia a la confrontación ya que no entiende que una crítica acerca de una idea, este identificada con un cuestionamiento de su autoridad. (pág.23)

Define al líder como alguien con personalidad que generalmente ha nacido “dos veces” utilizando la nomenclatura de William James en “las variedades de la experiencia religiosa” quien consideraba que la persona que había nacido dos veces, había pasado por circunstancias en su vida que le habían obligado a mirar a su interior y construir un mundo que no está regido por el sentimiento de pertenencia o de reconocimiento. El líder, a diferencia del directivo, construye su percepción del entorno a través de un fuerte sentimiento de identidad, completamente independiente e incluso a veces aislante de la



sociedad en la que viven. Como bien dice Zaleznik “las relaciones humanas en las estructuras dominadas por los líderes dan la impresión de ser por lo general turbulentas, intensas e incluso, en algunas ocasiones, desorganizadas”

Esto nos lleva a la afirmación de que un directivo nace y un líder se hace, con independencia de las aptitudes innatas que le pueden llevar a uno y otro a alcanzar dicha posición. Aunque considero que esta afirmación deja de lado muchos conceptos, y sobre todo, no permite tener en cuenta que un directivo puede convertirse en líder. Ahora bien, que un líder se convierta en directivo.....creo que es imposible.

Considero que un líder ha adquirido una visión humanista del mundo, ha comprendido como gestionar mejor sus emociones internas, ha auto gestionado situaciones de crisis personales que le han llevado a una madurez experimentar la destreza de sus propias emociones. Y considero que tras haber realizado un camino tan intenso, es prácticamente imposible que el mapa del mundo se reduzca al del directivo nacido para dirigir.

Una experiencia personal difícil, con un alto índice de auto superación, crea en el líder una capacidad de empatía importante, una gestión de las relaciones sociales a veces conflictiva pero muy enriquecedora para su progreso profesional.

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

Los maestros y animadores socio culturales tendrán que adecuarse a las necesidades del presente y del futuro para poder responder y orientar a nuestros niños, cuando deban enfrentarse con preguntas y respuestas que cada uno trae como verdad de su propio entorno.

¡Qué difícil tarea la de estos actores sociales al tener que crear estrategias que les permitan estar preparados para resolver todas las situaciones que se presenten y tener la competencia para hacer posible que surjan sensaciones de seguridad y sobre todo de autoestima en esos niños, dándoles la oportunidad de crecer y de formarse como seres humanos en la realización de sus valores!

Educar en valores significa favorecer el desarrollo del pensamiento, del análisis, del razonamiento y la afectividad, educar no solo con la razón sino con el corazón.

Algo esencial y difícil para el maestro es transmitir los valores a través de las vivencias, y para esto es menester que cada maestro y animador socio cultural, pueda ayudar a que

cada niño los descubra mediante experiencias significativas, de allí la responsabilidad que tienen en los valores que transmiten y proponen, ya que es delicada la tarea de hacer que cada niño pueda captar y/o elegir los valores que se ajusten a sus sueños.

Si esto se hace con inteligencia, amor y transparencia, se garantiza que el ciudadano del futuro sea un ser humano juicioso, diligente, dinámico y seguro de sí mismo para integrarse a la sociedad. Clave esencial para el éxito, ya que en la medida que el niño o niña se sienta seguro de sí mismo, se evitarán los resentimientos que a la larga le impedirán ser auténticos.

Compartiendo las ideas expuestas por las Naciones Unidas, es necesario que nuestros maestros y animadores socio culturales, transmitan una nueva forma de vida inspirada en una cultura de paz donde estén presentes por encima de todo pensamiento, el respeto, la felicidad y la igualdad.

Tarea laboriosa la de estos actores sociales, al tener que explicar, enseñar y hacer sentir ese respeto, felicidad e igualdad, cuando pareciera que no se tienen las herramientas que permitan que estos valores se internalicen, se sientan y se palpén para verdaderamente tener la conciencia de que son esos logros los que se aspiran y se quieren para alcanzar las metas y los ideales que cada uno de estos niños se ha trazado en sus mentes.

He allí también la gran responsabilidad de todos los padres de ayudar a abonar este terreno fértil, que permita sembrar nuevos frutos que garanticen una cosecha próspera y valiosa que avalen el esfuerzo de quienes quieren construir un país que esté a la altura del mundo contemporáneo. Donde se debe recordar que no son las diferencias de razas, ni las económicas, ni las sociales, ni las políticas, las que nos distancian sino las de la educación.

A ustedes maestros y animadores socio culturales venezolanos, mi respeto y mi apoyo en la difícil misión que les exige esta sociedad, porque junto a nosotros los padres, tienen que reconstruir ese mundo mejor al que aspiramos todos los que nos sentimos y nos enseñaron a descubrir lo que es un ser humano.

Aprovechen estos días para meditar y visualizar los distintos escenarios a los que van a estar expuestos, porque recordemos que en estos días difíciles que estamos viviendo nuestros niños han crecido mucho más que si tan solo hubieran estado en un aula de clases, y segura estoy que llegarán con una gran madurez y con muchas más expectativas, que cuando se fueron en las navidades.

Esperemos que esta experiencia nos traiga maestros reforzados, que la lectura forme parte de los jóvenes, adultos y todas las personas que es algo que se necesita y se requiere, para que se fomente actitudes coherentes a los valores que se leen, ser educado implica mayores responsabilidades y la lectura es un camino hacia la excelencia.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1. Participantes

Los participantes de la presente investigación son los directivos, docentes y estudiantes del Colegio Pensionado “Olivo” en un total de 3 directivos, 29 docentes, administrativos 11 y estudiantes de 2° a 3° de Bachillerato 105.

	<b>f</b>	<b>%</b>
Personal directivo	3	2
Personal docente	29	20
Personal administrativo y de servicio	11	7
Segundo año de bachillerato físico - matemática	16	11
Segundo año de bachillerato químico - biólogo	26	18
Segundo año de bachillerato sociales	13	9
Tercer año de bachillerato físico - matemática	22	15
Tercer año de bachillerato químico - biólogo	11	7
Tercer año de bachillerato sociales	17	11
<b>TOTAL</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

## 2.2. Materiales e Instrumentos

Los materiales que se ocuparon son los que se utilizan en la oficina, encuestas, entrevistas, solicitudes que son los instrumentos utilizados, y se aplicados de la siguiente manera: a directivos quienes son los gestores educativos y nos proporcionarán una información sobre el clima institucional y las soluciones a los conflictos que se dan; otro instrumento es la encuesta a los docentes quienes enriquecerán el trabajo investigativo con su experiencia referente a su actividad como profesor; la encuesta a los estudiantes ayudarán a recabar opiniones sobre la administración, gestión y liderazgo de las autoridades del centro educativo y sus percepciones del ambiente real escolar.

## 2.3. Método y procedimiento

Los métodos que se utilizaron son el inductivo deductivo, son sus procedimientos analítico – sintético.

### **Método deductivo:**

Se lo utilizó para

### **El método inductivo:**

Se utilizó este método al momento de aplicar las encuestas las mismas que después de su tratamiento individual empírico de investigación que parte de la observación de la casuística de un fenómeno formular conclusiones de valor general, es decir que también sustentó la hipótesis planteada después de su análisis.

### **Método lógico:**

Se utilizó este método en todo el desarrollo del trabajo considerando que debe tener un orden preestablecido de lo general a lo particular o viceversa dependiendo de la información obtenida y la conclusión que se deseó obtener de los mismos.

### **Técnicas**

**Encuesta.-** es una herramienta que se ha diseñado con preguntas cerradas, que se aplicó a los estudiantes para recabar información de cada una de las variables de esta forma los porcentajes serán de suma importancia al momento de elaborar la discusión de lo obtenido.

**Entrevista.-** es otra técnica utilizada para la recolección de información, para lo cual se elaboró un cuestionario para preguntar a los directivos, los mismos que nos dieron una serie de datos de los cuales se obtuvo porcentajes que comparados sustentan la hipótesis y la necesidad de realizar la propuesta alternativa.

### **CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

## **DIAGNÓSTICO**

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

#### **3.1.1. El manual de organización**

### **FUNCIONES DEL ÓRGANO PROMOTOR.**

Compete a la Congregación de la Misión de Padres Vicentinos en el Perú como Promotora de las atribuciones y responsabilidades siguientes:

- a. Determinar la línea axiológica y objetivos de la Institución Educativa, velando por su cumplimiento y fomentando la vida cristiana.
- b. Nombrar al Director de la Institución Educativa y solicitar a la autoridad competente su reconocimiento.
- c. Elaborar, aprobar, modificar e interpretar el Reglamento Interno de la Institución Educativa, de acuerdo a las normas legales vigentes.
- d. Canalizar la participación de las personas y de la comunidad en la realización de acciones que favorezcan a la educación.
- e. Cuidar el prestigio de la Institución Educativa, velando por el cumplimiento de los aspectos: académicos, formativos, disciplinarios y administrativos establecidos.
- f. Incrementar en calidad y cantidad los servicios educativos que ofrece la Institución Educativa.
- g. Apoyar al Director en la organización y buen funcionamiento de la de la asociación de ex-alumnos.
- h. Asegurar el mantenimiento de la infraestructura, el debido equipamiento y la oportuna renovación del mobiliario, equipos y material educativo de modo que estén acordes con modernas exigencias técnico-pedagógicas.
- i. Cautelar el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre el régimen económico, remuneraciones, beneficios sociales, pensiones, becas, contabilidad y otros que administra la Institución Educativa.
- j. Percibir como propietaria-arrendataria de los inmuebles y muebles de la Institución Educativa, el alquiler de ley.
- k. Designar al representante de la Congregación de Padres Vicentinos ante el Consejo Directivo de la Institución Educativa.
- l. Apoyar la actualización profesional del personal que labora en la Institución Educativa.



## DEL ÓRGANO DE DIRECCIÓN GENERAL

### FUNCIONES BÁSICAS DEL DIRECTOR:

- a. Velar por el cumplimiento de los lineamientos de política institucional establecidos por la promotora y relacionados con la axiología, fines y objetivos educacionales.
- b. Designar y cesar en el cargo a los Sub Directores, coordinadores y demás cargos o responsabilidades en los ámbitos administrativo, técnico pedagógico, pastoral, deportivo, artístico y de servicio, etc.
- c. Asesorar, coordinar, dirigir, evaluar y orientar los procesos de planificación, organización, ejecución y supervisión de todas las actividades del Plantel.
- d. Conducir la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno de manera participativa.
- e. Diseñar, ejecutar y evaluar los proyectos de innovación pedagógica y de gestión, experimentación e investigación educativa.
- f. Designar y contratar al personal de los órganos de la Institución Educativa, en base a los cuadros de asignación de personal que apruebe la Entidad Promotora.
- g. Promover y presidir el Consejo Directivo, CONEI y la Asamblea Magisterial, así como conducir la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno, de manera participativa.
- h. Aprobar por Resolución Directoral, los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.
- i. Aprobar el Presupuesto Anual de la Institución Educativa, velando por la correcta administración de los recursos propios e informando a la Entidad Promotora.
- j. Intervenir directamente en todo lo que se refiere a la administración de bienes y rentas del plantel.
- k. Autorizar con su firma todo gasto que se realice conforme a lo presupuestado. l. Recibir y entregar la Institución Educativa bajo inventario.
- m. Supervisar el estricto cumplimiento de los dispositivos específicos que norman sobre matrícula, pago de pensiones y concesión de becas a los educandos.
- n. Visar los Certificados de Estudios, constancias de servicios prestados a la Institución Educativa, así como las constancias de pago del personal a su cargo.
- o. Dirigir la correspondencia oficial, y disponer la publicación de directivas y demás documentos informativos del plantel.
- p. Supervisar que la Secretaría remita oportunamente la documentación oficial de la Institución Educativa a los órganos competentes, de conformidad con lo establecido en las leyes y reglamentos vigentes.

- q. Aprobar los cuadros de distribución de horas de Clase y la calendarización y periodificación del año escolar.
- r. Mantener el Principio de Autoridad y velar por la responsabilidad y funcionalidad de los diferentes órganos del plantel.
- s. Convocar a sesiones del Consejo Directivo para recibir información sobre el avance curricular, logros significativos, deficiencias, omisiones, problemas de conducta de los alumnos para determinar las alternativas de solución.
- t. Recabar los informes de los diferentes órganos de la Institución Educativa para elaborar la Memoria Anual y remitirla oportunamente a la autoridad oficial correspondiente.
- u. Designar de manera interina a su reemplazante, en el caso de su ausencia temporal, comunicando a la autoridad competente.
- v. Autorizar las licencias y vacaciones del personal, de acuerdo a ley.
- w. Estimular el buen desempeño docente estableciendo en la institución educativa, prácticas y estrategias de reconocimiento público.
- x. Presidir el Comité de Evaluación para el ingreso, ascenso, y permanencia del personal docente y administrativo.
- y. Desarrollar acciones de capacitación del personal.
- z. Otorgar becas parciales o/y totales en coordinación con la Entidad Promotora.
- aa. Velar por el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre el régimen económico, remuneraciones, beneficios sociales, pensiones, becas, contabilidad y otros que administra la Institución Educativa.
- bb. Otras que sean necesarias para el cabal cumplimiento de sus funciones.

### 3.2.2.- FUNCIONES BÁSICAS DEL SUB-DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

- a. Administrar las rentas y fondos que corresponden al plantel.
- b. Depositar en una entidad bancaria los ingresos de la Institución Educativa y administrar la caja chica con autorización del Director.
- c. Efectuar los pagos especificados en las partidas del Presupuesto Anual de la Institución Educativa.
- d. Realizar las adquisiciones ordenadas por el Director General y dar cuenta oportuna de las necesidades materiales del plantel.
- e. Intervenir en todo lo que se relaciona con la administración del patrimonio de la Institución Educativa.
- f. Firmar, conjuntamente con el Director General, los documentos que expida y que representen ingresos o egresos de la Institución Educativa.
- g. Velar por el mantenimiento de los ambientes y diversos servicios que ofrece el colegio en coordinación con el Director.

- h. Supervisar la formulación del inventario de la Institución Educativa i. Supervisar y evaluar la labor de las áreas de su competencia.
- j. Llevar el control de pago de pensiones escolares por el servicio que ofrece el colegio.

#### FUNCIONES BÁSICAS DEL SUB-DIRECTOR ESPIRITUAL

- a. Elaborar el Plan de Formación Religiosa y actividades de la pastoral de la Institución Educativa, en coordinación con el coordinador de la Pastoral y los profesores de Educación Religiosa.
- b. Organizar y planificar, en coordinación con el coordinador de la Pastoral, las acciones a ejecutarse durante el año escolar relacionados con:
- Los retiros espirituales de alumnos y docentes
  - Las ceremonias litúrgicas.
  - Las jornadas de padres de familia.
  - La Misión
  - La escuela de padres.
  - Grupos pastorales de la Institución.
  - Preparación y ejecución de los sacramentos de Confirmación y Primera Comunión de los alumnos.
- c. Coordinar y supervisar las labores que ejecutan los docentes de Educación Religiosa de los Niveles de Inicial, Primaria y Secundaria.
- d. Intensificar la experiencia religiosa de los alumnos, propiciando el seguimiento más adecuado a sus necesidades de formación en la fe.
- e. Promover la integración de los docentes en las acciones de Pastoral de la Institución Educativa, favoreciendo vivencias de comportamiento cristiano.
- f. Impulsar la realización de actividades de apoyo y ayuda a los pobres y necesitados.
- g. Fomentar la fraternidad y las buenas relaciones humanas en todas las actividades: académicas, religiosas y de promoción comunal que realiza la Institución Educativa.
- h. Disponibilidad para la atención personalizada a alumnos, trabajadores y padres de familia de la Institución Educativa.

#### FUNCIONES BÁSICAS DEL SUB DIRECTOR DE FORMACIÓN GENERAL:

- a. Participar en la formulación del Proyecto Educativo Institucional, Reglamento Interno de la Institución Educativa y el Plan Anual de Trabajo.

- b. Organizar, coordinar, supervisar y evaluar la ejecución de los planes anuales de trabajo: Pedagógicos, de formación, disciplinarios que garanticen la calidad de los servicios educativos.
  - c. Formular directivas y documentos normativos internos, con aprobación del Director, sobre el desarrollo de currículas y conducción del proceso de evaluación.
  - d. Intervenir en la selección del personal docente que postule a prestar servicios profesionales en la Institución Educativa.
  - e. Elaborar la calendarización y periodificación del año escolar para su aprobación en el Consejo Directivo.
  - f. Elaborar, en coordinación con los Sub-Directores Académicos, el proyecto de distribución anual de horas de clase del personal docente que labora en los niveles de educación inicial, primaria y secundaria para su presentación ante el Consejo Directivo y aprobación del Director.
  - g. Mantener una estrecha coordinación de acciones con los Sub-Directores Académicos y coordinaciones diversas, para asegurar el normal desenvolvimiento de las labores académicas y formativas del plantel.
  - h. Elaborar el informe anual de los resultados logrados en la ejecución del Plan Anual de Trabajo (PAT) de la Institución Educativa.
  - i. Promover y apoyar la capacitación permanente del personal docente buscando su actualización e innovación para el buen servicio institucional.
  - j. Coordinar la ejecución, supervisión y evaluación de los proyectos de innovación pedagógica, de gestión, experimentación e investigación educativa.
  - k. Organizar, ejecutar, supervisar y evaluar el plan general de supervisión y control educativo de la Institución.
  - l. Elaborar, ejecutar y supervisar en coordinación con el Director y las Subdirecciones académicas:
    - m. Inscripción, evaluación y aceptación de alumnos nuevos.
    - n. Matrículas
    - o. Ratificación de matrículas.
- II. Asumir con responsabilidad las funciones que el Director le delegue cuando éste se ausente temporalmente.

## DEL ÓRGANO ACADÉMICO

### FUNCIONES BÁSICAS DE LAS SUB DIRECCIONES ACADÉMICAS.

- a. Elaborar, con los coordinadores de las respectivas áreas los planes de estudio, planes de trabajo, proyecto curricular de centro, proyecto curricular de aula, para su aprobación en el Órgano Directivo.
- b. Conducir la marcha académica de la Institución Educativa, velando por la calidad y eficiencia de los servicios.
- c. Elaborar anualmente el cuadro de distribución de Horas de clase de los 3 niveles, para su revisión en la Sub-Dirección de Formación General, a fin de presentarlo al Consejo Directivo y a la Dirección General para su aprobación.
- d. Proporcionar asesoramiento a los docentes del nivel para una buena administración curricular.
- e. Organizar y ejecutar acciones de supervisión.
- f. Promover la investigación en el Área de Gestión Curricular, con la finalidad de lograr que la propuesta pedagógica, la currícula y el proceso de evaluación, propios de la Institución Educativa, respondan al ideario y al proyecto educativo de un centro católico.
- g. Programar, ejecutar y supervisar las evaluaciones del bimestre, las de recuperación, subsanación y revalidación de conformidad con las normas oficiales vigentes.
- h. Promover y coordinar con TOE la realización de actividades educativas que logren la formación de los alumnos como personas, ayudándolos a interiorizar una jerarquía de valores.
- i. Velar por el estricto cumplimiento de la jornada laboral del personal a su cargo, asegurándose que todas las secciones de alumnos estén atendidos durante el horario escolar.
- j. Apoyar la realización de actividades curriculares, culturales, artísticas, deportivas, religiosas y cívico-patrióticas en coordinación con los órganos competentes del plantel.
- k. Mantener informado al Órgano Directivo de todas las actividades que se están realizando, así como de las incidencias de su respectivo nivel.
- l. Elaborar el "informe de fin de año" dando cuenta de su gestión.
- m. Diseñar, monitorear y supervisar el Plan de Nivelación y/o reforzamiento académico de los alumnos que no hayan alcanzado la nota mínima de aprobación al término de cada Bimestre académico.

#### 4.3.2.- FUNCIONES DE LA SUB DIRECTORA DE EDUCACIÓN INICIAL:

1. Formular, coordinar, ejecutar y evaluar el Plan de Trabajo Anual del Nivel y presentarlo a la Dirección General.
2. Velar por el cumplimiento de los objetivos de Educación Inicial, articulados con los objetivos académicos y formativos del nivel primario.

3. Dirigir, coordinar, integrar, asesorar, supervisar y evaluar la labor del personal a su cargo.
4. Presidir las reuniones técnico-pedagógicas, administrativas y otras relacionadas con la marcha de la Sub Dirección.
5. Autorizar, en coordinación del Director General, las visitas de información, recreación y paseos dentro del ámbito jurisdiccional.
6. Apoyar en el proceso de admisión del alumnado a este nivel.
7. Participar en la selección del personal docente del nivel.
8. Controlar la asistencia y puntualidad del personal a su cargo.
9. Llamar la atención verbalmente o por escrito al personal que incumpla sus funciones.
10. Diseñar y monitorear un Plan de supervisión pedagógica a las maestras del nivel a su cargo.
11. Asesorar constantemente en la parte técnico-pedagógica a todo el personal a su cargo.
12. Coordinar con la Subdirectora del nivel Primario estrategias de articulación capacidades, destrezas, valores y actitudes.
13. Velar por la adecuada formación cristiana y vicentina de los niños, padres de familia y maestras según el ideario y la axiología de la Institución.
14. Estimular al personal a su cargo por el cumplimiento eficiente de sus funciones o acciones resaltantes.
15. Asesorar a los padres de familia en la implementación de las acciones propias del nivel.
16. Mantener actualizado el archivo de la Sub Dirección.
17. Programar, desarrollar y evaluar el currículum, de acuerdo a la edad y a la realidad socio-económica y cultural, incluyendo las acciones de orientación y bienestar del educando.
18. Realizar la evaluación integral de los niños a su cargo, cumplir con la elaboración de la documentación pertinente e informar a los padres de familia.
19. Mantener actualizada la documentación pedagógica de su responsabilidad.
20. Participar en acciones programadas de investigación y experimentación de nuevos métodos y técnicas de trabajo educativo, así como en eventos de actualización profesional organizados por el Colegio.
21. Atender a los educandos y velar por su seguridad durante el tiempo que permanecen en su aula, incluyendo las horas de juego, alimentación e higiene.
22. Detectar problemas que afecten el desarrollo del niño y su aprendizaje, tratando o derivando los que requieran atención especializada.
23. Velar por el buen estado de conservación de su aula y ambientes comunes.
24. Coordinar y mantener comunicación permanente con los padres de familia, sobre asuntos relacionados con el desarrollo integral de los niños.
25. Participar en acciones educativas y pastorales que realice el Colegio.

26. Diseñar un Plan de formación en valores humanos y cristianos apropiados para los niños.

#### FUNCIONES DE LA DOCENTE DE EDUCACIÓN INICIAL.

1. Programar, desarrollar y evaluar el currículum, de acuerdo a la edad y a la realidad socio-cultural, incluyendo las acciones de orientación y bienestar del educando.
2. Mantener una fluida comunicación con la Sub Directora y las coordinadoras de áreas.
3. Organizar, ambientar el aula y preparar el material educativo.
4. Evaluar integralmente a los niños a su cargo, cumplir con la elaboración de la documentación pertinente e informar a los padres de familia.
5. Mantener actualizada la documentación pedagógica de su responsabilidad.
6. Participar en acciones programadas de investigación y experimentación de nuevos métodos y técnicas de trabajo educativo, así como en eventos de actualización profesional organizados por la Institución.
7. Atender a los alumnos y velar por su seguridad durante el tiempo que permanecen en su aula, las horas de juego, alimentación e higiene y hasta la entrega de los niños a sus padres y/o apoderados.
8. Detectar problemas que afecten el desarrollo del niño y su aprendizaje, tratando o derivando los que requieran atención especializada.
9. Velar por el buen estado de conservación de su aula y ambientes comunes.
10. Coordinar y mantener comunicación permanente con los padres de familia, sobre asuntos relacionados con el desarrollo integral de los niños.
11. Participar en acciones educativas, pastoral, artísticas y otras actividades que realice el Colegio.
12. Asesorar al comité de aula y velar para que el Plan de Trabajo del comité de aula se realice.

#### FUNCIONES DE LAS SUB DIRECCIONES ACADÉMICAS: PRIMARIA Y SECUNDARIA:

- a) Presentar los planes elaborados a la Dirección para su respectiva aprobación.
- b) Coordinar la marcha académica de la Institución Educativa en cada nivel, velando por la excelencia y eficiencia técnico-pedagógica.
- c) Orientar el trabajo del Equipo Docente, brindándoles el asesoramiento correspondiente y haciéndoles conocer oportunamente las disposiciones oficiales.

d) Brindar asesoramiento para una buena administración curricular, estableciendo la relación entre los siguientes elementos y procesos:

- Operativización a la luz del Proyecto Educativo de la Institución Educativa.
- Determinación de los objetivos del Proyecto Curricular, en base al perfil del Egresado de la Institución Educativa.
- Elaboración de la matriz axiológica con la orientación de la Dirección.
- Elaboración de las unidades didácticas o de aprendizaje.
- Selección de estrategias, métodos y técnicas.
- Selección de instrumentos de evaluación.

e) Coordinar con la Dirección los horarios y turnos de trabajo del personal docente.

f) Evaluar las acciones educativas, con el propósito de lograr el mejoramiento constante.

g) Velar por el cumplimiento estricto de la jornada laboral del personal a su cargo, asegurándose, en coordinación con los profesores tutores, que toda sección esté atendida durante la jornada académica.

h) Controlar que las tareas escolares y otras asignaciones que realizan los alumnos, fuera del aula, estén dosificadas y sean realmente útiles.

i) Mantener reuniones de coordinación con el personal docente a su cargo. j) Velar por una evaluación permanente y de proceso.

k) Conducir técnicamente la administración documentaria de su responsabilidad.

l) Mantener informada a la Dirección sobre los logros, dificultades, omisiones y alternativas de solución en los aspectos de su competencia.

m) Supervisar las clases que desarrollan los profesores, con la finalidad de estimular, asesorar y acompañar para mejorar la calidad educativa.

n) Promover actividades culturales, como programas de difusión cultural a través de periódicos murales, boletines informativos.

o) Mantener un diálogo continuo con los padres de familia, en torno al avance educativo de sus hijos, a fin de ofrecer orientación para que puedan apoyar la labor escolar.

p) Recomendar, en coordinación con los docentes, la adquisición de material didáctico y actualizar el catálogo para el conocimiento y uso de los profesores.

q) Apoyar y participar en las actividades extracurriculares, culturales y pastorales que la Institución organice.



### **3.1.2. El Código de Ética.**

#### **Introducción**

El código de convivencia tiene como objetivo la adecuación de los estilos de convivencia escolar a los requerimientos de la sociedad actual, en consecuencia apunta a plantearse la convivencia como un proyecto flexible y capaz de retroalimentarse creativamente a través del aporte y cuestionamiento de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Todas las interrelaciones están orientadas a un logro: la formación integral de personas capaces de funcionar como contracultura frente a la pérdida social de valores, esta formación propiciará un mejor rendimiento de cada uno de los actores institucionales, a través de una convivencia contenedora, no expulsiva, donde se valore la riqueza de lo diferente, la no violencia, el amor, la cooperación, la confianza, la justicia, el respeto y la responsabilidad, el poder escuchar, aceptar, compartir y comprender al otro.

#### **Objetivo General**

Que el respeto por la vida, la integridad física y moral de las personas sea el eje orientador del presente código de convivencia. Todos los integrantes de la comunidad educativa deben promover:

- La no agresión verbal, física, o gestual; entendiéndose también por agresiones la discriminación, la desvalorización y la burla.
- La justicia, la verdad y la honradez.
- La defensa de la paz y la no violencia.
- El respeto y la aceptación de las diferencias.
- La solidaridad, la cooperación y el rechazo a todo tipo de discriminación.
- La responsabilidad ciudadana, el respeto de los símbolos patrios y el compromiso social.
- La responsabilidad individual

#### **Obligaciones de los padres, tutores o encargados**

- Informar a la Institución sobre cualquier situación especial que estuviese atravesando su hijo y que mereciese un tratamiento particular por parte de la Institución.
- Colaborar con los docentes para una adecuada satisfacción de las necesidades de sus hijos.
- Registrar su firma.

- Asistir a las reuniones que se los convoque.
- Cumplir con toda la documentación requerida por la institución.
- Notificarse de las comunicaciones.

### **Obligaciones de los Docentes u otro personal de la institución**

- Constituirse en modelo o referencia para los alumnos. Por lo cual deberá cuidar su postura, presencia, modo de hablar (vocabulario) y conducta en todo momento.
- Estimular a los alumnos en relación a sus metas y logros tendiendo a aumentar su autoestima como forma de optimizar su rendimiento.
- Mantener las condiciones de limpieza e higiene personal y el uso de una vestimenta adecuada al lugar.
- Los docentes deberán devolver corregidos o visados los trabajos de los alumnos en un plazo no mayor de 10 días.
- Las obligaciones que se desprendan del Decreto N°1605/82 de la Pcia. del Chubut.
- Respetar todos y cada uno de los objetivos del presente código de convivencia

### **Obligaciones de los alumnos**

- Respetar y valorar las diferencias, ser solidarios y colaborativos.
- Valorar el tiempo de permanencia en la Institución como una forma de superación intelectual y humana.
- Mantener en clase una conducta respetuosa para con el profesor y sus compañeros.
- Entregar los trabajos en el momento indicado y con la presentación adecuada.
- Mantener las condiciones de limpieza e higiene personal y el uso de una vestimenta adecuada al lugar (entre ellas: pantalones y polleras por debajo de la rodilla o largos, remeras con mangas cortas o sin mangas por debajo de la cintura, no estarán permitidas las musculosas ni remeras transparentes, sin gorras, sombrero, ni capuchas, el guardapolvos será de uso opcional para las mujeres)
- Mantenerse durante la jornada escolar dentro de los límites que fije la dirección.
- Cuidar el edificio escolar y todo el equipamiento que en él se encuentra.
- Traer diariamente el cuaderno de comunicados.
- Respetar todos y cada uno de los objetivos del presente código de convivencia.

### **Derechos de los alumnos**

- Ser respetado atendiendo a su dignidad como ser humano y sus necesidades básicas.
- No recibir agresiones físicas ni de otro tipo. No ser discriminado por ningún motivo.

- Plantear ante las autoridades los problemas que surjan de su actividad escolar y peticionar individual o colectivamente.
- Poder desarrollar sin interferencia el proceso de enseñanza- aprendizaje en un ambiente limpio y acondicionado.
- Ser escuchados, solicitar ayuda para cuestiones escolares o personales.
- Participar del consejo de aula.
- Peticionar procesos de mediación para la resolución de conflictos entre pares.
- Ser feliz

### **Conductas Transgresoras**

Se consideran conductas transgresoras a las reglas de convivencia por parte de los alumnos a:

- Agresiones físicas, gestuales, verbales o escritas a cualquiera de los integrantes de la comunidad educativa.
- Atacar, ofender o agraviar los símbolos patrios y la instituciones democráticas.
- Destruir o deteriorar las instalaciones y material de la comunidad educativa (mobiliario, equipos, afiches y elementos de la Institución.)
- Robar, hurtar elementos de compañeros, de la Institución y de su personal.
- Fumar, ingerir bebidas alcohólicas, consumir drogas o cualquier otro tipo de sustancias tóxicas.
- La portación de armas de cualquier tipo, las apuestas por dinero o de cualquier otra índole.
- Concurrir al establecimiento con radios, teléfonos celulares, láser, walkman, discman, o cualquier otro elemento electrónico.
- Retirarse de clase o del establecimiento sin autorización.
- Falsificación de documentación administrativa o pedagógica.
- Promover desordenes dentro del establecimiento o en sus inmediaciones.
- Interferir el normal desarrollo de las clases.

### **Criterios con relación a las sanciones**

En caso que transgredan las normas de convivencia se deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

- a) Contextualizar la transgresión según el rol, las circunstancias y la edad del o los actores.

- b) Se privilegiarán las estrategias que tiendan a la integración, orientándose a la contención de los jóvenes dentro del ámbito escolar, tendiendo a encontrar alternativas que se transformen en actos educativos.
- c) Ser ecuánime en el juicio, es decir ser neutral.
- d) Las sanciones deberán fijar una gradualidad de acuerdo con la edad, el nivel de madurez, la historia particular y la respuesta a señalamientos anteriores.
- e) Permitir el derecho a la defensa del transgresor, valorizando el reconocimiento del error (esto es un elemento más del proceso de aprendizaje).
- f) Promover el desagravio o la reparación del daño, según sea del orden material o moral, el actor demostrará su responsabilidad ante el hecho al hacerse cargo de la reparación.
- g) En caso que al estar cumpliendo con la reparación del daño, incurriera en una nueva falta, se cancelará automáticamente esa instancia y se procederá a hacer efectiva la anterior sanción, a la que se le sumarán las que correspondan a este nuevo hecho.
- h) Para nivel Polimodal se habilitará el sistema de amonestaciones (con un límite máximo de veinticinco) superando este límite el alumno será separado definitivamente del establecimiento.
- i) En caso de faltas graves, entendiéndose por falta grave lo que no está contemplado en el presente código y exceda las transgresiones previstas, se constituirá un Consejo Consultivo de Disciplina integrado por el delegado de cada curso de la institución, los dos tutores, un preceptor, un portero, los tres directivos, cinco profesores y dos padres, con la finalidad de analizar la situación y fijar la sanción.

### **3.1.3. Plan estratégico**

#### **Enfoque del documento**

Este documento intenta consolidar en una sola propuesta los diversos enfoques y experiencias que sobre el Proyecto Educativo Institucional se han tenido. En ese sentido, pretende consolidar lo que ya se conoce sobre el tema y generar aprendizajes nuevos sobre la formulación del PEI. Va dirigido a nuestra comunidad educativas: al Consejo Ejecutivo, equipos docentes, personal administrativo, alumnado, padres y madres de familia, es decir, a todas las personas que se verán involucradas en el diseño y desarrollo del Proyecto Educativo.

Al personal técnico que acompañará y asesorará este proceso, de manera que puedan compartir este marco de referencia con las instituciones con las que colaborarán. Tiene como propósito el de ofrecer un marco de referencia a partir del cual se pueda organizar el diseño del Proyecto Educativo Institucional. El documento no es un recetario en el cual se

puedan encontrar las soluciones a todos los cuestionamientos. Es una propuesta que orienta la formulación y el desarrollo del PEI en los centros educativos. Es ahí, a partir de la reflexión y organización de la comunidad educativa, que se determinarán las formas en las cuales se realizará este proceso.

### 3.1.4. Plan Operativo Anual

N°	PROYECTO	META	INDICADORES DE GESTIÓN	FASES	PRODUCTOS ESPERADOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	MONTO DE INVERSIÓN	FUENTE DE FINANCIAMIENTO INTERNO
1	Bachillerato Internacional	Hasta diciembre del 2013 el 30% del proceso de autoevaluación será cumplida	<u>Actividades cumplidas</u> Actividades planificadas	Matriculación de estudiantes para los procesos curriculares del OBI	Pago de tasa anual de IBO	Agosto del 2013	Septiembre del 2013	11.710,00	Municipio de Riobamba
					Estudiantes matriculados	Septiembre del 2013	Diciembre del 2013	31.290,00	
					Estudiantes con certificación	Julio del 2013			
					Desarrollo de actividades curriculares según OBI	Septiembre del 2012	Julio del 2013		
					80% de estudiantes aceptados en las universidades nacionales e internacionales	Enero del 2015	Julio del 2013		
					Mayo 2015	Julio del 2015	2.500,00		

				Capacitación de docentes	<p>Entrega de evaluación interna a las sedes dispuestas por la OBI</p> <p>Determinación de talleres de la OBI para el año 2013</p> <p>Predeterminación de docentes para la asistencia de docencia a los talleres al interior y exterior por las autoridades</p> <p>Determinación de docentes a los talleres de la OBI</p>	<p>Septiembre del 2015</p> <p>Diciembre del 2015</p>	<p>Abril del 2015</p> <p>Agosto del 2015</p>	2.500,00	Municipio de Riobamba
--	--	--	--	--------------------------	---	--	--	----------	-----------------------

### 3.1.5 El proyecto educativo institucional. (PEI)

#### DATOS INFORMATIVOS:

<b>1.1. NOMBRE DEL CENTRO:</b>	PENSIONADO "OLIVO"
<b>1.2. UBICACIÓN:</b>	
1.2.1. PROVINCIA:	CHIMBORAZO
1.2.2. CANTÓN:	RIOBAMBA
1.2.3. PARROQUIA:	YARUQUIES
1.2.4. SECTOR:	VÍA A YARUQUIES
1.2.5. DIRECCIÓN:	VÍA A SANTA CRUZ
1.2.6. TELÉFONO:	(03) 2614029
<b>1.3. REPERSENTANTE LEGAL:</b>	
1.3.1 NOMBRE:	SRTA. INÉS DELIA OLIVO ARIETA
1.3.2. DIRECCIÓN:	PRIMERA CONSTITUYENTE Y DIEGO DE IBARRA
1.3.2. TELÉFONO:	2961790
<b>1.4. DIRECTOR DEL CENTRO:</b>	
1.3.1 NOMBRE:	SRTA. INÉS OLIVO
1.3.2. DIRECCIÓN:	PRIMERA CONSTITUYENTE Y DIEGO DE IBARRA
1.3.2. TELÉFONO:	2961790
<b>1.5. NÚMERO DE Estudiantes:</b>	635
<b>1.6. EDAD DE ATENCIÓN:</b>	12 a 18

#### RESEÑA HISTÓRICA

##### Cronología administrativa

La Institución ha sido administrada por un selecto personal de Directores, con: Capacidad, trabajo, amor, decisión y ética profesional, hicieron que esta institución obtenga prestigio y respetabilidad dentro del campo educativo de la ciudad y país entre ellos: Lic. Gonzalo Pomboza; Guillermo Vallejo; Dra. MCs. Carmen Ortega y Lidia Gutiérrez Freire actualmente.



## 1. Introducción

Considerando que ***“Planificar es creer en la capacidad del hombre para anticipar el futuro y encaminarlo hacia modelos idealizados”***, la Institución para alcanzar lo dicho ha considerado imprescindible partir de la realidad concreta para proyectarse al futuro no sólo adaptándose a la realidad del mañana, sino que sobre la base de un plan metodológico, organizado, dirigido coordinado y controlado poder alcanzar lo deseado.

Pensando lo que fue la Institución hace una veintena de años atrás y comparándola con la de hoy, se deberá reconocer que son muy diferentes y cuando imaginemos los años que vendrán no cabe la menor duda que el cambio será aún mayor ya que la sociedad al encontrarse en constante transformación, necesitará de hombres líderes que busquen mecanismos apropiados para enrumbar a sus instituciones por el camino del éxito.

La Institución al igual que otras instituciones educativas consciente de la realidad, ha sentido la necesidad imperiosa de elaborar su **Proyecto Educativo Institucional** que tendrá una aplicabilidad de cinco años, con el propósito de encaminar sus acciones administrativas y pedagógicas mediante procesos y mecanismos que hagan posible tomar decisiones acertadas, rápidas, económicas y con menos desajustes para la institución en desarrollo sobre perspectivas del futuro.

Para alcanzar a cumplir con lo propuesto y considerando que es una imperiosa necesidad el contar con este instrumento que como todo tipo de planificación será perfectible, gracias a la participación general del personal docente, se ha trazado una serie de objetivos, metas, estrategias, tácticas, destrezas que estimularán el pensamiento y acción de sus miembros en forma integral, lo que permitirá el cumplimiento de su Visión y Misión, tomando en cuenta que la gerencia administrativa integral es el arte de todas las facetas del manejo de una organización en busca de una mayor productividad, competitividad y prestigio, tomando como pilar fundamental a nuestros educandos, padres de familia y sociedad en general que desean productos

diferenciados y de alta calidad tanto en el ámbito ético-moral como académico e intelectual.

En tal virtud, como objetivo general ya no será formar educandos para hoy, sino hombres satisfechos y orientados eficientemente para continuar sus estudios e incursionar en el desarrollo del país, afrontando con madurez y responsabilidad retos que se imponga y desafíos que le presente la vida.

## **IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

### **1.1. PERFILES**

#### **1.1.1. PERFIL DEL DIRECTOR**

El Director de la Institución debe ser:

- Conocedor y cumplidor de la Ley y Reglamentos.
- Capacitado para desempeñar su función.
- Motivador y participe en las actividades de gestión.
- Líder abierto al diálogo.
- Amigo y Maestro para todos.
- La persona que inspire confianza y seguridad en la convivencia escolar.
- Ejemplo de honradez, seriedad y trabajo.
- Que su presencia irradie respeto y garantía para que los docentes desempeñen las funciones encomendadas por la sociedad.
- Equilibrado en sus emociones y sentimientos.
- Respetuoso de los Derechos y Garantías Constitucionales del Colectivo Pedagógico.

#### **1.1.2. PERFIL DEL DOCENTE**

El docente de la Institución debe ser:

- Predispuesto al cambio y mejoramiento profesional.
- Con pensamiento creativo.

- Investigador, facilitador, orientador y promotor social.
- Con amplia actitud democrática.
- Solidario y dispuesto a trabajar en equipo.
- Demostrar madurez profesional y emocional.
- Tener afinidad con actividades sociales y deportivas.
- Identificado con la defensa de los derechos profesionales y la educación fiscal.
- Respetuoso con todos quienes hacemos el colectivo pedagógico.
- Conocedor de los elementos básicos de la Ley de Educación y Cultura y sus Reglamentos.
- Conocer y practicar el CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

### **1.1.3. PERFIL DEL ESTUDIANTE**

El alumno de la Institución debe ser:

- Democrático y participativo.
- Solidario con sus semejantes.
- Con pensamiento crítico y creativo.
- Poseedor de valores humanos y cívicos.
- Con autoestima y orgulloso de su institución.
- Responsable en todo acto y compromiso escolar.
- Manifestar autocontrol y dominio de sus sentimientos.
- Respetuoso y con hábitos de cortesía.

### **1.1.4. PERFIL DEL PADRE DE FAMILIA**

El padre de familia de la Institución debe ser:

- Comprometido con el desarrollo institucional.
- Partícipe en las gestiones tendientes al mejoramiento material.
- Defensor de los principios que rigen la educación fiscal.
- Capaz de sugerir cambios y respuestas en el desarrollo material.
- Con una actitud de pertenencia de los bienes materiales y los logros conseguidos.

- Respetuoso y responsable en todos los actos.

### **1.1.5. PERFIL DE LA INSTITUCIÓN**

La Institución debe ser:

- Propiciadora de una educación integral.
- Vivencia principios de la educación laica.
- Protagonista de cambios positivos.
- Con una convivencia armónica en el colectivo pedagógico.
- Semillero de arte, cultura y deporte.
- Con orientación democrática, humanística e investigativa.

### **1.2. MODELO PEDAGÓGICO A ASUMIRSE**

En el modelo pedagógico institucional de la Institución, se describen los lineamientos pedagógicos que guiarán la acción educativa del futuro, contribuyendo a identificar las interrelaciones entre docentes – estudiantes.

El constructivismo Social que lo asumimos como fundamento pedagógico, será la herramienta para que el docente en el aula, propicie un trabajo basado en las corrientes del constructivismo, el centro de atención estará puesto en los procesos del sujeto que aprende. Su actividad se orientará en la búsqueda personal de soluciones a problemas de relevancia disciplinaria, sociocultural y personal.

Este modelo concibe al individuo como un procesador de información, activo, cuyas experiencias lo llevan al conocimiento, a buscar información para la solución de tareas o problemas y reorganiza lo que ya sabe, para adquirir nuevos conocimientos. Los seres humanos se constituyen así en elementos activos, porque no se dejan influir pasivamente por el medio; por el contrario, el estudiante se interesa, atiende, selecciona y organiza de acuerdo a los propósitos que tiene en un momento determinado.

El aprendizaje viene a constituirse en el resultado de los intentos que hace el estudiante por darle sentido al mundo, intentos en los cuales intervienen las estructuras mentales que posee, la forma de pensar sobre determinadas situaciones,

las creencias, sentimientos, expectativas; por ello una de las preocupaciones de los psicólogos de esta tendencia ha sido averiguar cómo influyen los conocimientos previos en el aprendizaje humano.

#### **1.2.1. Características esenciales de la acción constructivista.**

- Considera un aprendizaje activo y participativo.
- Concibe al estudiante como centro del proceso de aprendizaje, construye su propio conocimiento a partir de experiencias.
- Existe cooperación, interactiva, entre estudiante y facilitador.
- Propicia una educación centrada en aprendizajes significativos.
- Vincula su entorno con la vida cotidiana.
- Fomenta la creatividad, la reflexión, la investigación, la autoestima, el desarrollo de competencias, etc.
- Se apoya en la estructura conceptual de cada estudiante, parte de las ideas y preconceptos que el estudiante trae sobre el tema de la clase.
- Prevé el cambio conceptual en la construcción activa del nuevo concepto y su repercusión en la estructura mental.
- Valora las ideas y conceptos afines al tema de enseñanza, con el nuevo concepto científico que se enseña.
- Aplica el nuevo concepto a situaciones concretas y lo relaciona con otros conceptos de la estructura cognoscitiva con el fin de ampliar su transferencia.

#### **1.2.2. Las condiciones para potenciar la enseñanza constructivista:**

- Generar insatisfacción con los prejuicios y preconceptos (facilitando que el estudiante tome en cuenta su incorrección).
- Que la nueva concepción empiece a ser clara y distinta de la vieja.
- Que la nueva concepción muestre su aplicabilidad a situaciones reales.
- Que la nueva concepción genere nuevas preguntas.
- Que el estudiante observe, comprenda y critique las causas que originaron sus prejuicios y nociones erróneas.

- Crea un clima para la libre expresión del estudiante, sin coacciones ni temor a equivocarse.
- El estudiante es partícipe del proceso de enseñanza desde su planeación misma, desde la selección de las actividades constructivas, de las fuentes de información, etc.

### **1.2.3. FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS DEL MODELO.**

Los niños(as) son aprendices innatamente bien dotados, quienes antes de ir a la Institución adquieren muchos conocimientos mediante un proceso que lo denominamos aprendizaje sin enseñanza, de forma natural sin que nadie les enseñe, aprenden a hablar, aprenden la geometría intuitiva para manejarse en el espacio, aprenden lo suficiente de lógica y retórica para manejar a los padres. Con nuestro modelo debemos alcanzar ciertos niveles de calidad en las diferentes fases del proceso de aprendizaje, así:

#### **1.2.3.1. Metas de la educación**

Desde el modelo constructivista social, la educación debe ser entendida como un elemento apropiado para ayudar a potenciar el desarrollo del estudiante y promover su autonomía moral. Consideramos como el principal objetivo de la educación que desarrollamos, la formación de personas creativas, inventivas y descubridoras, capaces de hacer cosas nuevas, no simplemente de repetir lo que han hecho otras generaciones. El segundo objetivo de la educación es formar mentes críticas, que puedan verificar y no aceptar todo lo que se les ofrezca.

En este sentido el fin de la educación es lograr que los educandos alcancen un pensamiento racional y una autonomía moral e intelectual. La autonomía significa ser gobernado por uno mismo mientras que la heteronimia es ser regido por los demás.

Los objetivos de la enseñanza en nuestra institución están orientados hacia la autonomía moral e intelectual, tienen una base científica en los escritos de Piaget. En resumen, la profunda implicación de la teoría piagetiana en la educación es que queremos dejar de transmitir conocimientos a los estudiantes en forma preestablecidos y en vez de eso fomentar su propio proceso constructivo.

### **1.2.3.2. Conceptualización del aprendizaje**

Concebimos al aprendizaje como un proceso de adquisición del conocimiento, por eso establecemos una marcada diferencia entre maduración y aprendizaje o sea entre lo heredado y lo adquirido por la experiencia.

De acuerdo con el modelo que construimos, existen dos tipos de aprendizaje: el aprendizaje en sentido amplio (desarrollo) y el aprendizaje en sentido estricto (aprendizaje de datos y de informaciones puntuales; aprendizaje propiamente dicho). El primero predetermina lo que podrá ser aprendido (la lectura de la experiencia que viene en gran parte determinada por los esquemas y estructuras que el sujeto posee) y el segundo puede contribuir a lograr avances en el proceso de asimilación que requiere acomodación por parte del sujeto. Se precisa el equilibrio para lograr inhibir las reacciones perturbadoras originadas por los esquemas anteriores, la función principal del proceso de equilibración es propiciar la reorganización y los ajustes necesarios para aprehender el objeto, éste es el mecanismo que propicia la creación de nuevos esquemas de conocimiento. Concluimos que el aprendizaje no es una manifestación espontánea conformada por los procesos de asimilación y acomodación, el equilibrio resultante le permite al individuo adaptarse activamente a la realidad, que es en última instancia el beneficio principal del aprender.

### **1.2.3.3. Papel del docente.**

El papel del docente es: facilitador, guía, mediador, motivador de las condiciones para que surja el problema de conocimiento como algo necesario, y así hacer posible que los estudiantes se enfrenten al desafío de romper el conflicto cognitivo.

Su existencia se reconoce porque se hace evidente la insuficiencia de las respuestas que producen ante una situación que los desafía. Esta perspectiva didáctica, con sólidos respaldos en la psicología genética y la psicología del aprendizaje, hace hincapié en el protagonismo del estudiante, para cumplir con logros de desarrollo en:

- Mejorar la calidad de los aprendizajes, asociando los conocimientos previos con el saber de experiencia y el saber originado en la disciplina del currículo en estudio.

- Generar un proyecto pedagógico de trascendencia para el sujeto que aprende y la construcción del conocimiento.
- Permitir la evolución de la relación pedagógica mediante el uso de estrategias de mediación y facilitación para alcanzar grados de autonomía superiores con el conocimiento.
- Recuperar la valoración del conocimiento por los actores que lo construyen, apoyando la formación de un sujeto con capacidades desarrolladas.
- El/la docente de la es promotor del desarrollo y de la autonomía de los educandos. Conoce con profundidad los problemas, procesos y características del aprendizaje de los estudiantes y los rasgos definitorios del desarrollo cognoscitivo general.
- Su papel fundamental consiste en promover una atmósfera de reciprocidad, de respeto y auto confianza para dar a los educandos la oportunidad para el aprendizaje auto estructurante, principalmente a través de “enseñanza indirecta” y del planteamiento de problemas y conflictos cognoscitivos.
- Reducir su nivel de autoridad en la medida de lo posible, para que el estudiante no se sienta supeditado a lo que él dice, cuando intente aprender y conocer algún contenido escolar y no se fomente en él la dependencia moral e intelectual.
- Respetar los errores y estrategias de conocimiento propios de los niños y no exigir únicamente la emisión de respuestas correctas.
- Evitar el uso de la recompensa y el castigo “sanciones expiatorias” y promover que los educandos construyan sus propios valores morales.

#### **1.2.3.4. Concepción del estudiante.**

Como deseamos formar individuos activos no es posible hacerlo mediante procedimientos que fomenten la pasividad. ¿Esto qué significa?, que si queremos estudiantes creadores e inventivos, debemos permitirles ejercitarse en la invención y el



descubrimiento; es decir, dejarlos que formulen sus propias explicaciones e hipótesis sobre los fenómenos naturales y sociales. Aunque sepamos que son erróneas, no hay que darles “la respuesta correcta” sino plantear la enseñanza para que se den cuenta y corrijan su razonamiento, de no hacerlo así, los someteríamos a criterios de autoridad y heterónomos, impidiéndoles pensar por sí mismos. En este sentido es vital reconocer el derecho del educando a equivocarse, porque los errores son necesarios para la construcción intelectual, sin ellos no podría percatarse de lo que no debe hacer. El estudiante debe aprender a superar sus equivocaciones y “rutas erradas”. Si evitamos los errores igualmente le impedimos aprender, el hecho de que el educando se dé cuenta de que existen varias soluciones para resolver un problema, aunque no todas con economía de esfuerzo y tiempo, tiende a dinamizar el pensamiento y evita la rigidez mental que conlleva a suponer que el conocimiento es único e inmutable.

#### **1.2.3.5. La motivación.**

Aprender, sólo tendrá sentido cuando los conocimientos e información a obtener respondan a los intereses y curiosidades del estudiante. Si la enseñanza satisface esta necesidad la motivación de los estudiantes será alta, por eso es crucial que el maestro presente un material que no sea muy fácil porque los estudiantes se aburrirán o por el contrario que sea tan difícil que cause frustración; es decir, es necesario que la experiencia educativa contenga cierto misterio o reto para promover el deseo de aprender.

La motivación es fundamentalmente intrínseca ya que es producto de los desequilibrios (conflictos cognoscitivos) del estudiante, provocados por la “contradicción” (tematización consciente) con ello la posibilidad de pasar a un nivel superior de comprensión. Es en este sentido se dice que los desequilibrios son el motor fundamental del desarrollo.

El docente debe identificar cuándo y cómo promover conflictos cognoscitivos en sus estudiantes para inducir estados de desequilibrio que los motive a aprender o interesarse activamente en determinados contenidos curriculares.

### **1.2.3.6. Metodología de la enseñanza.**

El método que privilegiaremos desde nuestro modelo constructivista es el denominado de “enseñanza indirecta”. No debemos olvidar aquí la frase célebre de Piaget “todo lo que enseñamos directamente a los estudiantes, le estamos evitando que él mismo descubra y por tanto lo comprenda verdaderamente”.

De acuerdo con la enseñanza indirecta, el énfasis debe ser puesto en la actividad, la iniciativa y la curiosidad del aprendizaje ante los distintos objetivos de conocimiento (lógico – matemático, físico y social convencional y no convencional) suponiendo que ésta es una condición necesaria para la auto estructuración y el auto descubrimiento de los contenidos escolares.

El docente debe valorar durante la situación instruccional los niveles cognoscitivos de los estudiantes en particular, a partir de sus acciones y plantearles conflictos cognoscitivos o desajustes apropiados, a través de “experiencias claves”, las cuales son preguntas estratégicas o presentación de situaciones novedosas que provoquen disonancias a los esquemas de los estudiantes.

### **1.2.3.7. La evaluación.**

Nuestro modelo considera a la evaluación el nivel de desarrollo cognoscitivo, afectivo y motriz producido por los procesos de Inter.-aprendizaje; para determinar el nivel cognoscitivo se ha optado dos vertientes:

- 1) La utilización de los procesos y estadios determinados;
- 2) el enfoque centrado en la valoración de la diversidad y la profundidad de aplicación de instrumentos pedagógicos escolares.

De cualquier forma, en ambas el énfasis de la evaluación se centra en el estudio de los procesos cognoscitivos y escolares (génesis y desarrollo) y en la utilización del método crítico.

Los/las docentes de la Institución, consideramos a los exámenes un porcentaje mínimo de la evaluación final de los estudiantes porque generalmente éstos evalúan la adquisición de información y no las habilidades de pensamiento. Pone en tela de

juicio la permanencia de los conocimientos que se demuestran en las pruebas, porque al privilegiar la repetición de la información se fomenta la memorización sin sentido. Así la enseñanza pierde su razón de ser, dejando de lado lo más valioso como sería la formación del pensamiento y de los métodos de trabajo de los estudiantes.

### **1.3. Principios / Políticas**

- Vivencia los principios de la educación laica.
- Imparte una educación laica, democrática, participativa, innovadora, pluralista y abierta a nuevas corrientes pedagógicas.
- Desarrolla destrezas en los niños/as para formar un semillero de arte, cultura y deporte.
- Vincula las actividades institucionales con el contexto social.
- Padres de familia protagonistas en la gestión institucional.

### **1.4. Objetivos**

#### **1.4.1. General**

Facilitar una educación de calidad, acorde al avance de la ciencia, la tecnología y la investigación, que permita el desarrollo, sobre la base de la creatividad de profesor@s y alumnos, innovando lo dogmático y tradicional, por conocimientos humanos que posibiliten, formas de trabajo activo y participativo, capaces de generar recursos humanos que puedan resolver con eficiencia los problemas de la vida cotidiana.

#### **1.4.2. Específicos**

- Propender a la articulación entre niveles de educación básica.
- Gestionar infraestructura.
- Adquirir recursos tecnológicos y didácticos.
- Fomentar el cuidado y mantenimiento de la institución.
- Incrementar grupos de recuperación pedagógica.
- Crear círculos de estudio y sesiones de trabajo.

- Desarrollar destrezas básicas en los deportes.
- Aplicar estrategias metodológicas de aprendizaje.
- Crear hábitos de estudio dando funcionalidad a la biblioteca.
- Fomentar hábitos de aseo y presentación.
- Organizar Institución para padres.
- Solicitar a las autoridades el control de las ventas ambulantes en las puertas de acceso a la Institución.
- Gestionar la variedad de la colación escolar.

## **1.5. Matriz de Estrategias**

### **1.5.1. ¿Qué son las Estrategias?**

Son los caminos o mecanismos a través de los cuales se hace realidad el logro de los objetivos y las metas, es decir:

¿Cómo hacer para que los objetivos y las metas se cumplan?

Estas estrategias se formulan para explorar oportunidades, para evitar amenazas, impulsar fortalezas y eliminar debilidades.

- ¿Cómo usamos nuestras fortalezas para aprovechar las oportunidades?
- ¿Cómo utilizamos nuestras fortalezas para evitar las amenazas?
- ¿Cómo superamos las debilidades aprovechando las oportunidades?
- ¿Cómo podemos disminuir el impacto de una debilidad para evitar una amenaza?

Las estrategias son un proceso mediante el cual una organización define su visión de largo plazo y las estrategias para lograrlo a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que servirán como insumos para orientarnos a la visión, misión y objetivos estratégicos

### 1.5.2. MATRIZ DE PROPUESTAS ESTRATEGICAS

<b>PROBLEMAS PRIORIZADOS DE FACTORES INTERNOS</b>	<b>SOLUCIONES PROPUESTAS</b>
Problemas de articulación entre los niveles	Participación del Colectivo Pedagógico en la capacitación permanente
Falta funcionalidad en el Aula de Recuperación Pedagógica y Orientación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socializar la nueva concepción de la Educación Especial entre los maestr@s.</li> <li>• Conocimiento del reglamento de Educación Especial, de Orientación Vocacional y Bienestar Estudiantil.</li> </ul>
<b>PROBLEMAS PRIORIZADOS DE FACTORES INTERNOS</b>	<b>SOLUCIONES PROPUESTAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de personal especializado por áreas de estudio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación a los docentes por áreas</li> <li>• Realizar círculos de estudio</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existen grupos de música y danza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación a los docentes y formación de grupos de música y danza.</li> <li>• Preparación permanente.</li> </ul>

<b>PROBLEMAS PRIORIZADOS DE FACTORES EXTERNOS</b>	<b>SOLUCIONES PROPUESTAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desorganización familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución para padres.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pobreza familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar a los Padres de Familia para la formación de microempresas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad alimentaria y ciudadana en las calles adyacentes a la Institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución para padres.</li> <li>• Control de autoridades.</li> <li>• Concienciar a los niños sobre los peligros en la calle.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia negativa de ciertos programas en los medios de comunicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución para padres</li> <li>• Orientar a los niños a que vean programas que refuercen su formación</li> </ul>

## **2. El currículo Institucional**

### **2.1. Estrategias metodológicas**

#### **2.1.1. Estrategias**

Medios con los cuales, el colectivo educativo de la Institución utilizó para establecer prioridades, programar tiempo, disponer y aprovechar los recursos, evaluar proyectos, etc. Para la toma de decisiones e identificación de alternativas; evitando conflictos para socializarnos.

2.1.1.1. Las siguientes son las estrategias que ponemos a consideración:

- Se coordinará la aplicación de los diseños metodológicos realizados en cada área o asignatura.
- Se realizarán comprobaciones periódicas sobre la aplicación de los diseños metodológicos.
- Se desarrollará una metodología activa y participativa, sin discriminación de género y evitando la asignación de tareas extensas y diferenciadas.
- El Consejo Técnico orientará la metodología utilizada.

2.1.1.2. Sugerimos las siguientes estrategias metodológicas para las áreas de estudio según la reforma curricular.

- Lectura de textos cortos, literarios y de información, utilizando el punto como signo importante de la oración.
- Organizar textos sencillos y describir a manera de reportajes.
- Manipular objetos y escribir seriaciones.
- Elaborar problemas, resolverlos y comentar los resultados..

- Identificar operadores y cuerpos geométricos y discriminar sus características.
- Manipular seres vivos, e inertes para su análisis.
- Proyectar y observar vídeos.
- Delimitar mapas, croquis, ubicar accidentes geográficos, económicos, etc.
- .Observar los símbolos patrios
- Graficar y resumir.

2.1.1.3. Estas estrategias metodológicas están proyectadas a disminuir los niveles de violencia juvenil en la comunidad educativa, afianzando el compromiso del educador en tareas en bien de la comunidad, mediante campañas de:

- Clausura de locales de corrupción de menores
- Cuidado y mantenimiento de la institución y ecosistema
- Prevención de salud
- Solidaridad

## **2.1.2. RECURSOS**

Son los medios con los cuales se optimizará el proceso educativo, y los hemos considerado los siguientes:

### **2.1.2.1. HUMANOS:**

- Director
- Consejo técnico
- Junta general de maestr@s
- Alumnos
- Padres de familia
- Autoridades

#### 2.1.2.2. FINANCIEROS:

Colaboraciones de instituciones comprometidas con la educación, como:

- Municipio
- Consejo provincial
- SENADER
- FDCH
- DINAMEP
- CONACYT
- Padres de Familia,
- Colaboración del gobierno con financiamiento para pago maestros especiales

#### 2.1.2.3. DIDACTICOS

- Métodos
- Proyectos
- Oficios
- Circulares
- Proformas

#### 2.1.2.4. TECNOLÓGICOS:

- Computadoras
- Internet.

### **2.2. MATERIAL DIDÁCTICO POR AREAS**

#### **2.2.1. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN**

- Textos escritos
- Láminas
- Marcadores
- Adivinanzas



- Coplas
- Cuentos
- Historias
- Leyendas
- Periódicos
- Revistas
- Diccionario
- Organizadores gráficos
- Vídeos

### **2.2.2. MATEMATICA**

- Tarjetas
- Carteles
- Cuerpos geométricos
- Cartulinas
- Marcadores
- Tapas, semillas, palillos, etc.

### **2.2.3. CIENCIAS NATURALES**

- Plantas
- Vídeos
- Láminas
- Seres vivos
- Agua
- Materia en diferentes estados
- Laboratorio: Instrumentos de observación y disección, reactivos.
- Excursiones

### **2.2.4. ESTUDIOS SOCIALES**

- Mapas
- Croquis

- Láminas
- Símbolos Patrios
- Simbología
- Vídeos
- Excursiones
- Visitas a museos

Se sugiere utilizar los recursos que el maestro ubique en el entorno.

### **2.3. EVALUACIÓN**

El sistema de evaluación nos servirá para reforzar el proceso educativo y como experiencia de éxito. Se propiciará una evaluación integral, permanente, real y efectiva. Proponemos una evaluación visible para el colectivo educativo, con los siguientes criterios:

#### **2.3.1. EVALUACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN:**

Partiendo de los objetivos, contenidos de forma organizada, métodos, recursos y evaluación.

#### **2.3.2. EVALUACIÓN PERMANENTE DE LOS APRENDIZAJES POR PROCESOS,**

Mediante los siguientes tipos de evaluación:

- Diagnóstica.
- Selectiva.
- Jerarquizadora.
- Comunicadora.
- Formativa.

### **2.3.3. EVALUACIÓN DOCENTE.**

Mediante:

- Producción de conocimientos
- Eficiencia pedagógica
- Resultados obtenidos

### **2.3.4. EVALUACIÓN DEL P.E.I.**

La evaluación se realizará al finalizar cada período lectivo en forma:

- Evaluación ex \_ ante
- Evaluación concurrente
- Evaluación ex \_ post

#### **4.1.1.3. Reglamento Interno.**

El Honorable Consejo Directivo del Colegio Pensionado “Olivo”

#### **CONSIDERANDO**

Que el Artículo 107 literal c) del Reglamento General de la Ley de Educación y Cultura faculta a los Consejos Directivos de cada establecimiento de educación media, elaborar sus propios Reglamentos Internos.

En uso de sus atribuciones:

#### **ACUERDA**

Expedir el siguiente Reglamento Interno, que una vez aprobado por la Dirección Provincial de Educación de Chimborazo, se constituirá en norma obligatoria para todo el establecimiento.

TITULO I  
DE LOS PRINCIPIOS GENERALES.  
CAPITULO I  
DE LOS OBJETIVOS DEL REGLAMENTO.

Art. 1.- Son objetivos del Reglamento:

- a) Establecer las normas que faciliten la aplicación de la Ley de Educación y su Reglamento General y especial en todos y cada uno de los estamentos del plantel.
- b) Disponer de una base legal que fundamente la organización y el funcionamiento de Autoridades, organismos, Comisiones especiales, departamentos, profesores, empleados, estudiantes, asociación estudiantil y comité de padres de familia, enmarcados en la Ley y respeto a sus autonomías.
- c) Llenar vacíos, legales de los Reglamentos: General y Especial expedidos por el Ministerio de Educación y Cultura para dar solución a los propios problemas internos de la Institución.

CAPITULO II

DE LOS OBJETIVOS DEL COLEGIO

Art. 2.- Son objetivos del colegio:

- a) Detectar los problemas y necesidades técnico-administrativas en la ejecución de los proyectos experimentales.
- b) Homogeneizar modelos sobre diseño y administración de proyectos educativos experimentales.
- c) Promover por todos los medios, cambios sustanciales en el campo técnico-pedagógico, para el mejoramiento cualitativo de la educación Ecuatoriana.
- d) Cimentar un proceso de cambio en el desarrollo educativo Ecuatoriano propendiendo a una educación científica y pedagógica en concordancia con la realidad nacional.
- e) Educar al hombre con conciencia crítica en función social, promoviendo cambios de actitud, sean estos: materiales, espirituales, éticos o filosóficos.

- f) Promover innovaciones para el mejoramiento de todo el sistema educativo, dentro de los científico, cultural, económico, social y político del país.
- g) Motivar e instruir metódicamente al profesorado y a los estudiantes el hábito por la investigación científica como un medio para el mejoramiento cualitativo de la Educación Nacional.
- h) Comprender que los cambios de comportamiento en el estudiantado conlleva al resurgimiento de nuevas sociedades progresistas en todos los campos de la cultura.

## TITULO II DE LA NATURALEZA

### CAPITULO I

#### DE LA DENOMINACIÓN DEL PLANTEL

##### Art. 3.- Reconocimiento como plantel educativo

- **Creación Sección Media**, (Ciclo Básico) 8vo, 9no. Y 10mo Años  
Acuerdo Funcionamiento N° 0987, del 04 de septiembre del 2001
- **Creación Sección Media Bachillerato**, (Ciclo Diversificado) 1ro, 2do y 3er Año  
de Bachillerato.  
Resolución N° 066 EERCB-DECH, del 16 de julio del 2004.
- **Creación del Segundo Año de Bachillerato por Especializaciones:**  
Resolución N° 086-EERCB-DECH, 29 Junio 2005
- **Creación del Tercer Año de Bachillerato por Especializaciones:**  
Resolución N° 102 EERCB-DECH, del 05 de junio del 2006

##### Art. 4.- El Colegio Pensionado “Olivo” ensaya al momento los siguientes programas:

- a) Desarrollo educativo sobre reforma curricular y nuevo método de evaluación.
- b) Desarrollo académico por competencias.

Art. 5.- Una vez concluidos los programas experimentales ya citados el establecimiento, presentará nuevos proyectos, con el fin, exclusivo de buscar el mejoramiento académico de la educación Ecuatoriana.

TITULO III  
DE LA ORGANIZACIÓN TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA

CAPITULO I

DE LA ESTRUCTURA.

Art. 6.- Sin perjuicio de los cambios que pudiera ocasionar el proceso experimental el plantel contará con la siguiente estructura básica.

A. Autoridades.

- a) Rector
- b) Vicerrector
- c) Inspector General y subinspectores de las Secciones Básica y Bachillerato

B. Organismos.

- a) Los determinados en la Ley de Educación y Cultura

C. Departamentos.

- a) Inspección General.
- b) Departamento de Orientación Bienestar Estudiantil.
- c) Los que se crearen en el futuro.

D. Comisiones

- a) Comisiones especiales; Comisión Académica.
- b) Comisiones permanentes; Disciplina Social, Deportiva, Cultural.
- c) Comisión Ocasional: las que fueren designadas de acuerdo a las circunstancias o necesidades para el buen desarrollo del plantel.

E. Profesores.

F. Estudiantes y Asociación Estudiantil.

G. Comité Central de Padres de Familia.

TITULO IV  
DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

CAPITULO I

DEL ESTABLECIMIENTO.

Art. 7.- El Colegio Pensionado “Olivo”, funcionará sujeto a la Ley de Educación y Cultura y su Reglamento Interno y demás Leyes conexas incluyendo las Reformas que se presentasen posteriormente tanto en las leyes como en los Reglamentos respectivos.

Art. 8.- El Colegio Pensionado “Olivo” es un plantel de educación media dentro, de la modalidad, de "Bachillerato en Ciencias" por lo tanto, el título que otorgue a sus bachilleres, será en las: especializaciones de Físico-Matemática, Químico-Biológicas y Sociales.

Art. 9.- El colegio funcionará con el Octavo, Noveno y Décimo de la Educación Básica y Primero, Segundo y Tercero de Bachillerato con sus respectivas especializaciones.

Art. 10.- La denominación y la integración de las áreas de estudio del establecimiento será como sigue:

- Área de Lenguaje, y Comunicación: que abarca las asignaturas de castellano, Literatura y Redacción.
- Área de Ciencias Sociales: que comprende las asignaturas de Estudios Sociales, Historia, Geografía, Economía, Filosofía, Cívica, Sociología, Lógica, Ética, Investigación Científica y Realidad Nacional.
- Área de Ciencias Naturales: que comprende las asignaturas de Ciencias Naturales, Química, Biología, Anatomía, Laboratorio y Psicología.
- Área de Matemática y Física: que abarca las asignaturas siguientes: Matemática, Álgebra, Geometría, Dibujo Técnico, Computación, Laboratorio y Física.

## CAPITULO II

### DE LAS AUTORIDADES

Art. 11.- Del Rector:

Corresponde al Rector, además de los deberes y atribuciones que le concede el Reglamento General, a la Ley de Educación y Cultura, los siguientes:

- a) Cumplir y hacer cumplir la Ley y Reglamento de Educación vigentes.
- b) Nombrar Secretario a-doc cuando fuere necesario.

- c) Sustanciar las causas que deba resolver el Consejo Directivo.
- d) Resolver las diferencias que ocurran dentro del personal docente, administrativo, de servicio y educando, dejando a salvo el recurso de apelación ante las autoridades superiores.
- e) Ordenar los descuentos o multas legales, por inasistencia injustificada del personal docente, administrativo y de servicios al cumplimiento de sus obligaciones,
- f) Ejecutar las resoluciones emanadas del Consejo Directivo y de otros organismos del plantel.
- g) Controlar el puntual despacho de asuntos de trabajo en todas las oficinas del establecimiento como el arreglo, custodia y buen trato de los enseres y materiales de todas las dependencias.

Art. 12.- La Supervisión pedagógica que le corresponde ejercer al Rector se cumplirá mediante visitas periódicas a las diferentes aulas y el diálogo con los maestros. Podrá solicitar informes verbales o escritos en relación a la función técnico pedagógico que debe cumplir el maestro. La supervisión del Rector puede ser delegada por escrito en forma total, o parcial al Vicerrector o a los Directores de Área.

Art. 13.- En el manejo del presupuesto y de los bienes y enseres del plantel el Rector está obligado a realizar lo siguiente:

- a) Participar en la elaboración de la proforma presupuestaria conjuntamente con el Colector (a), del plantel y realizar las gestiones pendientes-a conseguir los fondos necesarios.
- b) Ordenar la realización de arqueo sorpresivo a la Colecturía del plantel, debiendo dejar constancia de lo actuado en acta firmada por todos los participantes.
- c) Solicitar informes periódicos y mensuales a Colecturía a fin de mantener un control permanente.
- d) Ordenar la constatación física de los muebles, enseres y activos fijos en cualquiera de las dependencias del plantel, debiendo dejar constancia de lo actuado en acta firmada por todos los participantes.
- e) Mantenerse actualizado en cuanto al contenido y reformas de las Leyes de Administración Financiera y Control y sus anexos para lo cual podrá solicitar asesoramiento adecuado.



- f) Ordenar que las emisiones de especies valoradas sean numeradas,

Art. 14.-Le está prohibido al Rector:

Utilizar recursos financieros como ayudas para las celebraciones o agasajos del personal docente y otros desembolsos no contemplados ni permitidos por la Ley.

Art. 15.- Del Vicerrector: a más de los deberes y atribuciones estipuladas en el Reglamento General de la Ley de Educación y Cultura, el Vicerrector cumplirá las siguientes disposiciones:

- a) Cooperar con el Rector en el mantenimiento de la disciplina en lo que respecta al personal docente, docente, administrativo, y de servicio del establecimiento.
- b) Convocar periódicamente al personal de Inspección a fin de evaluar la marcha disciplinaria y administrativa del profesorado y estudiantes del plantel,
- c) Convocar y dirigir las Comisiones permanentes y ocasionales;
- d) Organizar la Junta de Directores de área, planificar conjuntamente el trabajo a desarrollarse y responsabilizarse de su ejecución.
- e) Convocar a la Junta de profesores de curso o paralelo por sí, o a pedido de profesores, padres de familia o estudiantes para dar soluciones a los problemas especiales que se presentaren.
- f) Elaborar la distribución de trabajo para los profesores conjuntamente con la Comisión designada por el Consejo Directivo
- g) Estar al día en las innovaciones del proceso educativo y experimental y participar al personal docente estas novedades para su inmediata aplicación en el proceso pedagógico.
- h) Ejercer la supervisión pedagógica por delegación y responsabilizarse por el desarrollo del nivel académico del establecimiento,
- i) Subrogar al Rector en caso de ausencia gozando de los mismos deberes y atribuciones del titular, para la toma de decisiones que el plantel requiere.

Art. 16.-Le está prohibido al Vicerrector:

Arrogarse atribuciones específicas de la autoridad inmediata o de otros organismos, salvo el caso de estar autorizado.

Art.17.- Del Inspector General:

Son deberes y atribuciones del Inspector General, a más de los establecidos en el Reglamento General de la Ley de Educación y Cultura las siguientes:

- a) Establecer las medidas necesarias para que los salones de clase y demás dependencias cuenten con el material indispensable, tales como: material didáctico, mobiliario y demás útiles y enseres requeridos.
- b) Vigilar por la buena conservación del local y sus dependencias, así como ordenar que se restituyan todos los objetos y pertenencias que se deterioren o pierdan.
- c) Compartir con los inspectores de curso la vigilancia diaria para que los profesores anoten en los leccionarios los temas dictados y las tareas impuestas en las clases, así como también las evaluaciones que se realizaren en días posteriores.
- d) Realizar la distribución del personal de servicios de acuerdo, a las necesidades del colegio y vigilar su puntual concurrencia y cumplimiento del deber.
- e) Controlar que el personal de inspección tome las medidas conducentes para mantener el orden y la disciplina en los salones de clase, patios de recreo, talleres, laboratorios, escenarios deportivos y en general en eventos públicos dentro y fuera del establecimiento.
- f) Velar por la moral, la corrección, el aseo y la seguridad del alumnado, evitando que: manejen armas de fuego, corto-punzantes y, literaturas, que desorienten la mentalidad, del educando.
- g) El Inspector General podrá dar licencia en caso de enfermedad, previo certificado médico otorgado por el IESS, calamidad doméstica debidamente comprobada, al personal docente, administrativo y de servicios, debiendo, comunicar el particular a las autoridades inmediatas superiores con el justificativo correspondiente.
- h) Así mismo es obligación del Inspector General establecer control personal o por delegación la asistencia a las reuniones de los organismos internos del colegio de acuerdo al horario respectivo.
- i) Establecer la multa respectiva a las personas que incumplan el literal g del artículo 17, la multa será el equivalente del valor hora clase por cada hora no dictada.

### CAPITULO III

#### DE LOS ORGANISMOS

##### A. DEL CONSEJO DIRECTIVO:

Art. 18.- A más de las funciones y deberes constantes del Reglamento General de la Ley de Educación y Cultura, el Consejo Directivo cumplirá las siguientes funciones:

- a) Nombrar a los Directores de Áreas y a los Miembros de las Comisiones permanentes.
- b) Propender el acercamiento intercolegial, dentro y fuera de la ciudad por los medios que juzgase oportunos.

Art. 19. El Consejo Directivo como máxima autoridad del establecimiento está obligado a cumplir las disposiciones siguientes:

Sujetarse estrictamente a las disposiciones establecidas en la Ley de Administración Financiera y Control, en el pago de remuneraciones.

Art. 20.- El Consejo Directivo delegará dos personas de entre sus Miembros a fin de que realicen tomas físicas de los activos del plantel en forma periódica dejando constancia en actas debidamente suscritas por los actuantes.

Art. 21.- Delegar a personas de la Institución que tengan conocimientos especializados para que realicen estudios y emitan informes sobre adquisiciones y obras, cuando el caso lo justifique.

Art. 22.- Al Consejo Directivo le corresponde estimular al personal docente, administrativo, de servicio y a los estudiantes de acuerdo a las normas siguientes:

- a) Conceder diplomas, acuerdos de reconocimiento a quienes hayan guiado a los estudiantes, para conseguir exitosas participaciones en diferente eventos socio-culturales y deportivos.
- b) Rendir Justo homenaje de reconocimiento al maestro de este colegio en su día clásico.

- c) Facilitar la concurrencia a cursos de mejoramiento profesional a todo el personal del plantel.
- d) Rendir justo homenaje en su día clásico del Primero de mayo a todo el personal administrativo y de servicio del plantel.
- e) Velar por que se respeten sus derechos y la estabilidad de sus cargos sujetos a la Ley.
- f) Galardonar a los mejores estudiantes que se hayan distinguido en aprovechamiento en el año lectivo anterior.

#### B. DE LA JUNTA GENERAL DE DIRECTIVOS Y SUPERIORES.

Art. 23.- A más de las estipuladas en reglamento General a la Ley de Educación y Cultura cumplirán las siguientes:

- a) Emitir sugerencias y recomendaciones a las autoridades y organismos del colegio en busca de la mejor y eficaz marcha del establecimiento.
- b) Aprobar y reprobado la obligatoriedad del uso del Uniforme del personal docente en actos oficiales.
- c) Exhortar al personal docente del colegio al trabajo mancomunado y tesonero para alcanzar el máximo desarrollo académico.
- d) Respaldar toda acción positiva tendiente al mejoramiento de la Institución realizadas por las autoridades del Colegio y rechazar toda acción negativa que perjudique el buen nombre del establecimiento demandando de ellos la restitución del prestigio adquirido.
- e) La asistencia de todos los Miembros integrantes de la Junta General a las sesiones Ordinarias y Extraordinarias tienen el carácter de obligatoriedad y puntualidad una vez iniciada la misma, no podrá ninguno de sus integrantes abandonar la Sesión, sin causa justificada.
- f) La inasistencia injustificada a estas sesiones, o el abandono deliberado por parte del profesor o profesores, da derecho a la sanción reglamentaria.
- g) En caso que la Junta General tuviere que nombrar Comisiones de entre sus Miembros para conseguir mejoras para el establecimiento, ante las autoridades educativas lo hará en forma nominal sin que exceda de seis personas, salvo el caso que la Junta General decidiera concurrir en su totalidad.

Art. 24. -Las decisiones y resoluciones, que se tomen dentro de la Junta General tienen el carácter de obligatorio, para todos los directivos y profesores.

### **3.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa**

#### **3.2.1 Misión y Visión**

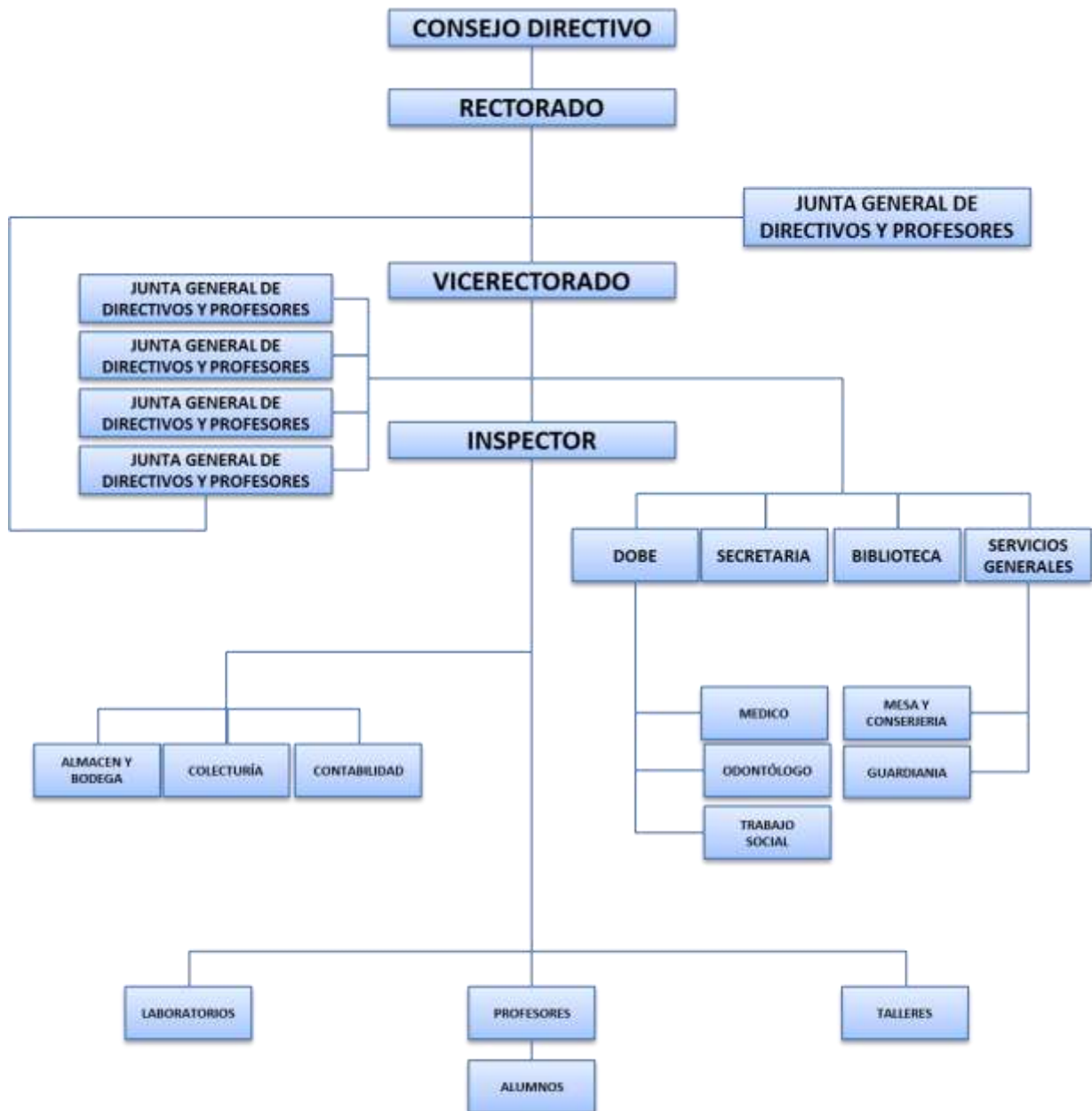
##### **Misión**

La Institución es una institución pública que desarrolla una educación óptima y competitiva basada en el pensamiento, democrático, participativo, innovador, pluralista, crítico, respeta las diferencias individuales y sociales, valorando sus deberes y derechos.

##### **Visión**

Aspiramos una educación integral y de calidad, que practique valores, en todos sus aspectos y forme recursos humanos libres, críticos generadores de una nueva sociedad, defensores de los derechos humanos y la sustentabilidad del medio ambiente, preparándoles para la vida.

### 3.2.2 El Organigrama



### 3.2.3 Funciones por Áreas y departamentos

#### AREA DE CIENCIAS SOCIALES

- Dentro de la actual agenda de las Ciencias Sociales y las Humanidades hay un conjunto de nuevos desafíos que atañen a su organización y a sus formas de reproducción y renovación. Estos nuevos desafíos son parte del compromiso de dar

respuesta oportuna a las necesidades de conocimiento de una sociedad en continuo cambio. Entre otros retos se destaca la necesidad de:

1... Producir nuevos conocimientos, en particular sobre los procesos de cambio emergentes. Revisar los cuerpos teóricos vigentes, actualizar las metodologías y las técnicas de investigación y análisis. Desarrollar una visión crítica y, a la vez, constructiva sobre los cambios sociales y culturales.

2... Actualizar las líneas de investigación buscando y proponiendo que tengan mayores repercusiones en la sociedad y en el ámbito general del conocimiento.

3... Trabajar en áreas de conocimiento transdisciplinarias y auspiciar programas de investigación multidisciplinarios.

4... Propiciar el establecimiento de redes (nacionales e internacionales) y otras formas de vinculación entre las instituciones y los investigadores del área.

5... Modificar los planteamientos curriculares (planes de estudio y métodos de enseñanza) para formar a los nuevos profesionistas que reclama el sector laboral y, particularmente, la propia profesión académica.

6... Intensificar las formas de cooperación e intercambio académico, la movilidad académica nacional e internacional y las formas de participación de los estudiantes de posgrado en las instituciones del área.

7... Posibilitar procedimientos que aseguren la reproducción de la base académica de las instituciones de investigación en el área.

8... Establecer procedimientos para sistematizar las formas de vinculación de la investigación del área con los sectores sociales, gubernamentales y académicos.

9... Gestionar recursos para el fortalecimiento y la puesta al día de los acervos bibliográficos, documentales y otras fuentes de información en las bibliotecas y centros de documentación de las instituciones del área. Avanzar en la formación de una red integrada de recursos bibliográficos y documentales.

10... Apoyar los procesos de investigación a través de las nuevas tecnologías de la información.

11... Definir formas específicas de evaluación para los proyectos de investigación del área y dar criterios para su financiamiento.

12... Aportar nuevos enfoques en los ámbitos de debate y de generación de lineamientos de política social del país.

13... Hacer visibles las prácticas y productos de la investigación del área y trabajar en procesos de sistematización de las líneas de investigación existentes.

14... Elaborar un nuevo compromiso ético con la sociedad.

## ÁREA DE CIENCIAS EXACTAS

1. Resolver, argumentar y aplicar la solución de problemas a partir de la sistematización de los campos numéricos, las operaciones aritméticas, los modelos algebraicos, geométricos y de medidas sobre la base de un pensamiento crítico, creativo, reflexivo y lógico en vínculo con la vida cotidiana, con las otras disciplinas científicas y con los bloques específicos del campo matemático.

2. Argumentar y aplicar la solución de problemas a partir de la sistematización de los campos numéricos, las operaciones aritméticas, los modelos algebraicos, geométricos y de medidas sobre la base de un pensamiento crítico, creativo, reflexivo y lógico en vínculo con la vida cotidiana, con las otras disciplinas científicas y con los bloques específicos del campo matemático.

3. Aplicar la solución de problemas a partir de la sistematización de los campos numéricos, las operaciones aritméticas, los modelos algebraicos, geométricos y de medidas sobre la base de un pensamiento crítico, creativo, reflexivo y lógico en vínculo con la vida cotidiana, con las otras disciplinas científicas y con los bloques específicos del campo matemático.

4. Aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en la solución de problemas matemáticos en relación con la vida cotidiana, con las otras disciplinas científicas y con los bloques específicos del campo matemático.

## AREA DE CIENCIAS NATURALES

1. La función básica de la enseñanza es potenciar en los alumnos las capacidades que les permitan dar respuesta a los problemas reales en todos los ámbitos del desarrollo personal, ya sean sociales, afectivos o profesionales, y que sabemos que por su naturaleza jamás serán simples.



2. Ser capaces de comprender e intervenir en la realidad comporta disponer de instrumentos cognitivos que permitan dar respuesta a la complejidad. El enfoque globalizador ofrece al alumnado los medios para comprender y actuar en la complejidad. Parte del convencimiento de que sólo es posible dar respuesta a los problemas complejos con un pensamiento global capaz de construir una aproximación a la realidad que superen las limitaciones procedentes de unas disciplinas extremadamente compartimentadas.
3. Acercar al estudiante como científico y como investigador, pues todo científico grande o chico se aproxima al conocimiento de una manera similar, partiendo de preguntas, conjeturas o hipótesis que inicialmente surgen de su curiosidad ante la observación del entorno y de su capacidad para analizar lo que observa.

Tomando en cuenta las consideraciones teóricas anteriores, se pueden extraer sucesivas competencias que hacen al desarrollo de la persona en lo social, interpersonal, personal y profesional, entendidas éstas como la capacidad de:

- Elaborar una interpretación científica de los principales fenómenos y procesos naturales mediante la construcción de un marco conceptual estructurado y la aplicación de estrategias coherentes con los procedimientos de la ciencia.
- Valorar las contribuciones de la ciencia para mejorar la calidad de vida de los seres humanos, reconociendo sus aportes y limitaciones como empresa humana cuyas ideas están continuamente evolucionando, ligadas siempre a las características de cada sociedad en cada momento histórico.
- Analizar y valorar algunos desarrollos y aplicaciones tecnológicas de especial relevancia y adoptar una actitud crítica y fundamentada frente a los problemas que hoy plantea la relación Ciencia - Tecnología – Sociedad

El trabajo experimental en el área de Ciencias Naturales constituye una herramienta para potenciar distintos procesos cognitivos y procedimientos que luego pueden ser evaluados.

## DEPARTAMENTO FINANCIERO (COLECTURIA)

- a) Cuidar de la buena presentación personal, las buenas costumbres y de poner de manifiesto permanentemente el trato cordial y respetuoso con autoridades, profesores, inspectores, personal administrativo y de servicio, padres de familia, público en general con el fin de cuidar el buen nombre del establecimiento.
- b) Elaborar el manual de funciones de cada uno de los integrantes de la dependencia, el mismo que se adjuntará como anexo al siguiente Reglamento.
- c) Impartir disposiciones claras y precisas en relación al cumplimiento de las obligaciones del personal a su cargo.
- d) Llevar al día el archivo, los libros, los registros contables, etc. puntualizado en el Reglamento General de la Ley de Educación.
- e) Informar oportunamente a las autoridades del plantel de las irregularidades en la asistencia del personal a su cargo.
- f) Proveer información clara y oportuna sobre aspectos relacionados a su cargo que solicitare el personal que labora en el establecimiento como también otros organismos.
- g) Constituir, dirigir, coordinar y controlar todas las actividades financieras del plantel.
- h) Adoptar medidas correctivas para el mejoramiento del sistema de administración.
- i) Entregar oportunamente la proforma presupuestaria del sistema de administración financiera interna.
- j) Realizar la reforma presupuestaria y solicitar su aprobación conforme a las disposiciones legales.
- k) Asesorar a la máxima autoridad para la adopción de decisiones en material financiero y asegurar la liquidación y cancelación oportuna de todas las obligaciones del plantel.

### **3.3. El clima escolar y convivencia con valores**

- a) Desarrollar las actividades previstas en el plan de orientación y de acción tutorial. Para ello podrán contar con la colaboración del Equipo de Orientación Educativa.
- b) Coordinar el proceso de evaluación del alumnado de su grupo y adoptar la decisión que proceda acerca de la promoción de los alumnos y alumnas de un ciclo a otro, previa audiencia de sus padres, madres o tutores legales.

- c) Atender las dificultades de aprendizaje del alumnado para proceder a la adecuación personal del currículo.
- d) Facilitar la integración de los alumnos y alumnas en el grupo y fomentar su participación en las actividades del Centro.
- e) Ayudar a resolver las demandas e inquietudes del alumnado.
- f) Informar a los padres y madres, maestros y maestras y alumnado del grupo de todo aquello que les concierna en relación con las actividades docentes, con las complementarias y con el rendimiento académico.
- g) Facilitar la cooperación educativa entre los maestros y maestras y los padres y madres de los alumnos y alumnas.
- h) Colaborar con el Equipo de Orientación Educativa en los términos que establezca la jefatura de estudios.
- i) Atender y cuidar, junto con el resto de los maestros y maestras del Centro, al alumnado en los períodos de recreo y en otras actividades no lectivas, de acuerdo con lo que , a tales efectos, se establezca.
- j) Cumplimentar la documentación académica individual del alumnado a su cargo.

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

- Como Institución educativa estamos responsabilizados de acompañar a los educandos de tal manera que sean de verdad los sujetos y protagonistas de su proceso formativo, asumiendo una función más orientadora y preventiva.
- Buscamos, desde el análisis de las formas de enseñanza y los factores asociados a ésta, la aplicación de los enfoques curriculares y contenidos programáticos, develando las características de estilos y prácticas docentes predominantes, que favorecen el logro educativo de cada uno de nuestros alumnos.
- Docentes con dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos.
- Docentes con capacidad crítica.
- Docentes que planifican sus clases considerando la diversidad estudiantil.
- Docentes propiciadores de experiencias de aprendizaje en función de la capacidad del alumno.
- Docentes estimuladores de la confianza y capacidades del alumno.
- Docentes generadores de avances, esfuerzos y logros.

- Docentes propiciadores de la participación activa, crítica y creativa.
- Institución que favorece los conocimientos y valores multiculturales.
- Institución que incentiva el cuidado de la salud, el aprecio por el arte y la preservación del medio ambiente.
- Ambiente propicio para la práctica de los valores de solidaridad, tolerancia, responsabilidad y fraternidad.

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

Un criterio fundamental que debe centrar las decisiones en las organizaciones escolares es el que tiene que ver con el logro educativo. Si todas las decisiones giran en torno a este criterio, los aprendizajes del alumnado mejorarán y sus resultados educativos serán superiores a los que actualmente logran, porque al colocar en el centro de la escuela los aprendizajes de los alumnos-logro educativo, la organización buscará promover nuevos conocimientos, mayor desarrollo de habilidades y mejores actitudes que favorezcan el propósito fundamental de la escuela pública mexicana.

Se sabe que en las organizaciones donde las relaciones son hostiles, tirantes, conflictivas, inflexibles, indiferentes o distantes, existen prácticas docentes muy similares, —no generalizables, pero si prevalecientes —, lo que determina un ambiente de aula y escolar poco favorable para la profesionalización del personal, y en consecuencia para la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; asimismo no genera el involucramiento de todos los alumnos y padres de familia en las tareas de la escuela para su mejoramiento.

Un ambiente o clima rutinario no crea condiciones para la mejora continua de todos los procesos que se viven en la escuela y difícilmente se obtendrán resultados que den satisfacción a los responsables de la escuela.

- La escuela se abre a la integración de niñas y niños con necesidades educativas especiales, otorgando prioridad a los que presentan alguna discapacidad y que requieren de apoyos específicos para desarrollar plenamente sus potencialidades.
- Los alumnos se organizan y participan activamente en las tareas sustantivas de la escuela.

- La comunidad escolar se autoevalúa, realiza el seguimiento y evaluación de sus acciones, busca la evaluación externa y las utiliza como una herramienta de mejora y no de sanción.
- La escuela promueve el desarrollo profesional de su personal dentro de su propio centro, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertirse en una verdadera comunidad de aprendizaje.
- La escuela participa en una red de intercambio con otras escuelas para fortalecer la mejora de la práctica docente, directiva, de los aprendizajes de los alumnos y de relación con los padres de familia.
- La escuela se abre a la sociedad y le rinde cuentas de su desempeño fundamentalmente en el logro de los propósitos educativos, la administración de recursos y la difusión de información.

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

Es importante tener presente que todas las decisiones que se toman y acciones que se realizan, que no apoyan el cumplimiento de la misión y el avance hacia la visión de la escuela que se quiere, no tienen razón de ser. En ese sentido, conviene analizar, reflexionar y discutir la pertinencia de las acciones que sólo consumen tiempo, dinero y esfuerzo.

Acciones dirigidas a la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo (calendario escolar y tiempo efectivo de enseñanza, entre otros). Además de garantizar acciones de seguridad e higiene y control de la información relativa a todos los actores de la escuela, cumplimiento de la normatividad; así como la relación con la supervisión escolar en sus funciones de enlace entre las normas y disposiciones de la autoridad administrativa.

- Se cumple con el calendario escolar, se asiste con puntualidad y se aprovecha óptimamente el tiempo dedicado a la enseñanza.
- La escuela mejora las condiciones de su infraestructura material, para llevar a cabo eficazmente sus labores: aulas en buen estado, mobiliario y equipo adecuado a los procesos modernos de enseñanza-aprendizaje, laboratorios equipados, tecnología educativa, iluminación, seguridad, limpieza y los recursos didácticos necesarios

### **3.3.4. Dimensión comunitaria y de valores**

También en esta dimensión se consideran las relaciones que se establecen con el entorno social e institucional, entre los que se encuentran los vecinos y organizaciones de la comunidad, barrio o colonia, así como los municipios y organizaciones civiles relacionadas con la educación.

B.1. Los alumnos demuestran un incremento en sus habilidades de razonamiento lógico-matemático (pensamiento matemático).

B.2. Los alumnos demuestran un incremento en sus habilidades comunicativas (lengua y comunicación).

B. Los alumnos demuestran un incremento en sus habilidades de pensamiento crítico-científico (exploración y conocimiento del mundo).

B.4. Los alumnos demuestran conocimiento y control de sus emociones que refleja el entendimiento de sí mismo y de su relación con los demás (desarrollo personal y social).

B.5. Los alumnos son sensibles a las demostraciones artísticas y son capaces de crear sus propias manifestaciones como medio de comunicar sus sentimientos y pensamientos (expresión y apreciación artísticas).

La participación de los padres en el proceso educativo es de principal importancia para el establecimiento, ellos están constantemente informados de las actividades que se realizan en el colegio además, se les invita a participar de ellas a través como por ejemplo de escuela para padres dirigidas por los profesores jefes, donde se tratan temas relacionados con la problemática familiar y el desarrollo psico-social de los niños según su nivel y aprendizaje. El centro de padres informa periódicamente a los apoderados, aquellas actividades en las que pueden participar, como las salidas pedagógicas compartiendo, donde su rol es totalmente activo y participante.

## **3.4. Análisis FODA**

### **3.4.1. Fortalezas y debilidades**

#### **FORTALEZAS**

1. Cuenta con personal docente y estudiantes colaborativos y participativos.

2. Hay un departamento de Bienestar estudiantil cuyas integrantes tiene la apertura para la realización de proyectos en beneficio de los estudiantes.
3. La diversidad sociocultural, es un elemento enriquecedor en la formación de los alumnos, prevaleciendo por sobre toda consideración el mérito personal.
4. La gestión positiva de las Instituciones colaboradoras: Centro General de Padres y Apoderados, Corporación Cultural y Educacional de Ayuda al Instituto Nacional, Centro de Ex-Alumnos y otros.
5. La disposición permanente del colegio a relacionarse e intercambiar experiencias culturales y educativas con otras instituciones afines.

#### DEBILIDADES

1. El excesivo número de alumnos por cursos (44 - 45) y la consecuente masividad de la población escolar (4.200 alumnos) atenta contra una educación más focalizada en el alumno.
2. El edificio presenta permanentes situaciones de congestión escolar, por falta de espacios de recreación y espacios para desarrollar talleres y academias.
3. La falta de espacios físicos adecuados para aplicar metodologías innovadoras (talleres, salas múltiples, salas de conferencias, etc.).
4. La renuncia permanente de profesores y funcionarios, por razones económicas.
5. La dotación insuficiente del personal paraprofesor y auxiliar (que históricamente ha descendido en razón inversa a las necesidades institucionales).
6. Los docentes con tiempo limitado por el hecho de que trabajan también en otros establecimientos, a causa del bajo nivel de remuneraciones que perciben.

#### DEBILIDADES

Descoordinación entre Departamento de Orientación y Profesores Estudiantes con bajo rendimiento en las áreas de especialización.

### **3.4.2. Oportunidades y amenazas**

#### **OPORTUNIDADES**

- 1.** La imagen corporativa del Instituto Nacional es positivamente valorada en la comunidad nacional.
- 2.** La disposición permanente de los padres de familia a relacionarse y participar en actividades a favor de los estudiantes.
- 3.** Existe una disposición positiva de entidades externas para colaborar con el colegio.

#### **AMENAZAS**

- 1.** El impacto negativo de los medios de comunicación, los cuales no contribuyen a la formación valórica.
- 2.** La desorganización de la familia, problema social, que ha repercutido en una carencia de compromiso en la formación integral de los educandos (ej.: formación de hábitos, capacidad de respuesta a la problemática adolescente).
- 3.** La fuerte competencia externa en el plano de ofertas de remuneraciones.
- 4.** La dotación insuficiente de personal paradocente y auxiliar por falta de incentivos para esta función.
- 5.** La discriminación positiva que se hace a los colegios de mayor vulnerabilidad y bajos índices de calidad, no han permitido acceder a Proyectos de mejoramiento (Ej.: Proyecto Montegrande, etc.).
- 6.** La contaminación acústica y ambiental del entorno.
- 7.** La delincuencia en el entorno (hurtos y drogadicción).
- 8.** El impacto negativo de los medios de comunicación, los cuales no contribuyen a la formación valórica.



9. La crisis de la familia, problema social, que ha repercutido en una carencia de compromiso en la formación integral de los educandos (ej.: formación de hábitos, capacidad de respuesta a la problemática adolescente).

### 5.4.3 Matriz FODA

<b>INTERNO</b>  <b>EXTERNO</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	O1. La disposición permanente de los padres de familia a relacionarse y participar en actividades a favor de los estudiantes. O2. Existe una disposición positiva de entidades externas para colaborar con el colegio.	A1. El impacto negativo de los medios de comunicación, los cuales no contribuyen a la formación valórica. A2. La desorganización de la familia, problema social, que ha repercutido en una carencia de compromiso en la formación integral de los educandos (ej.: formación de hábitos, capacidad de respuesta a la problemática adolescente).
<b>FORTALEZAS</b>	<b>ESTRATEGIAS FO</b>	<b>ESTRATEGIAS FA</b>
F1. Cuenta con personal docente y estudiantes colaborativos y participativos.	Coordinar la organización de eventos entre padres e hijos	Llevar a cabo una propuesta para conocer detalladamente el impacto de los medios de comunicación en los estudiantes.
F2. Hay un departamento de Bienestar estudiantil cuyas integrantes tiene la apertura para la realización de proyectos en beneficio de los estudiantes.	Gestionar la actividades interinstitucionales a favor de los estudiantes	Implementación de taller que disminuya el impacto de la crisis familiar y social actual.
<b>DEBILIDADES</b>	<b>ESTRATEGIAS DO</b>	<b>ESTRATEGIAS DA</b>
D1. Descoordinación entre Departamento de Orientación y Profesores	Coordinar la elaboración de una planificación de actividades donde se involucren estudiantes, padres de familia y	Proponer de parte del departamento de Orientación proyectos de adopción de tutorías educativas, vocacional y profesional.

	docentes.	
D2. Estudiantes con bajo rendimiento en las áreas de especialización.	Levar a cabo conversaciones y compromisos por parte de estudiantes y padres de familia para elevar el rendimiento académico de los estudiantes.	Elaboración de fichas socio – económicas del estudiante para la implementación de estrategias educativas.

## CAPITULO 4: ANALISIS DE RESULTADOS

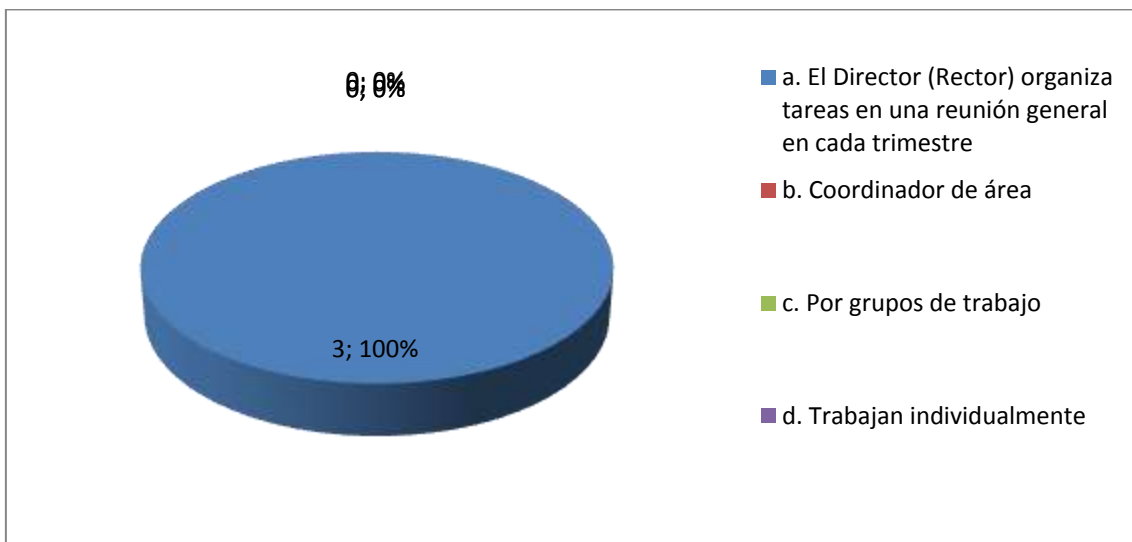
#### 4.1. De los Directivos

### FORMA DE ORGANIZAR LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN SU INSTITUCIÓN

Tabla 1

Forma de organización	f	%
a. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general en cada trimestre	3	100
b. Coordinador de área	0	0
c. Por grupos de trabajo	0	0
d. Trabajan individualmente	0	0
e. No contestan	0	0

Gráfico 1



#### Análisis e interpretación

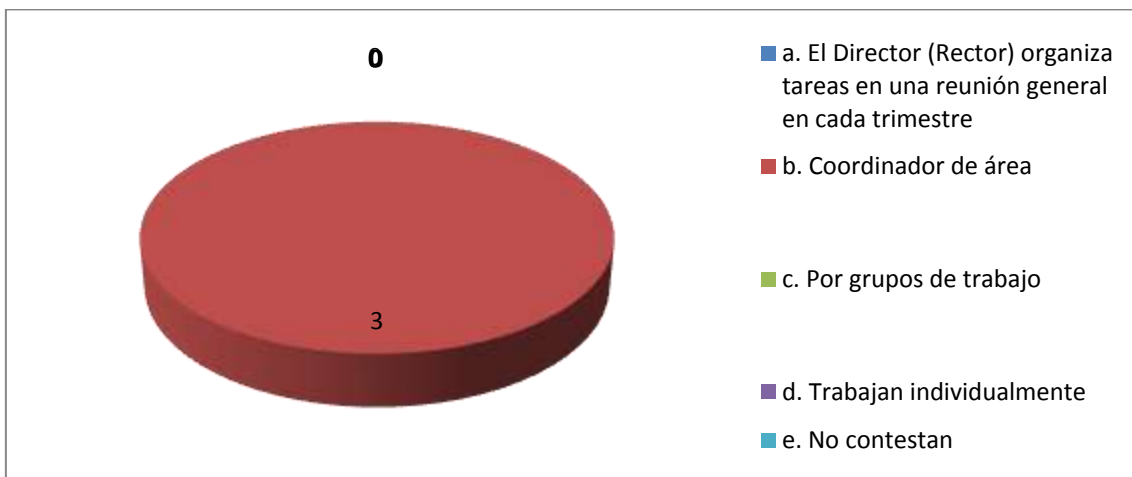
En cuanto a la forma de organización dentro de la institución el Director (Rector) organiza tareas en una reunión general en cada trimestre lo que implica que existe una organización permanente de parte del Director y es quien se encuentra informado de lo que acontece en la institución a demás siempre se encuentra al frente de las reuniones.

## ASPECTOS QUE SE DEBE TOMAR EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

**Tabla 2**

Aspectos	f	%
a. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general en cada trimestre	0	0
b. Coordinador de área	3	100
c. Por grupos de trabajo	0	0
d. Trabajan individualmente	0	0
e. No contestan	0	0

**Gráfico 2**



### Análisis e interpretación

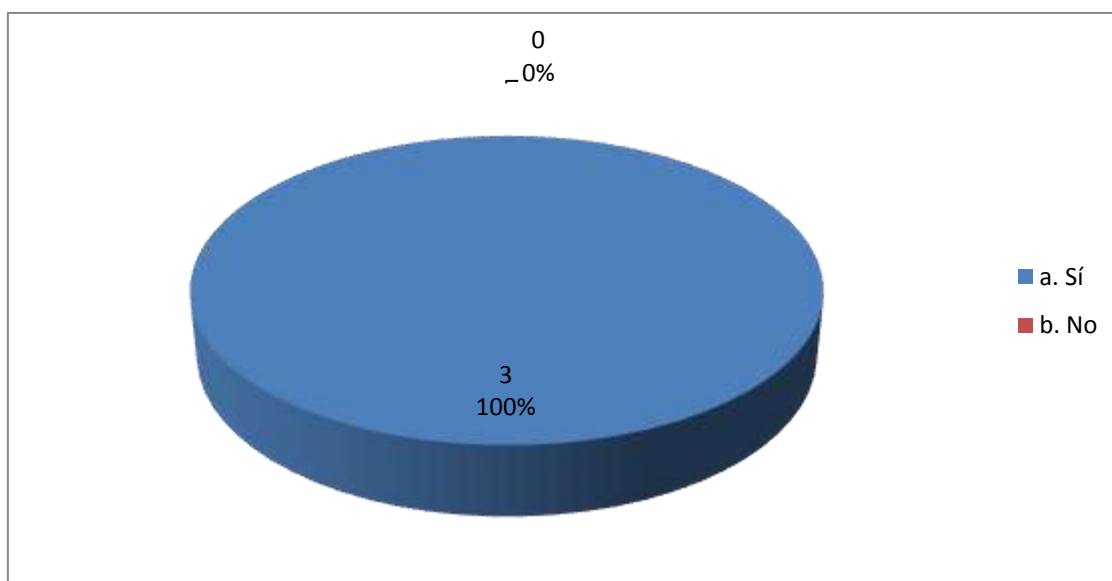
En cuanto a los aspectos que se debe tomar en cuenta para medir el tamaño de la organización quien se encuentra al frente es el Coordinador de área, para lo cual se le delega estas funciones y competencias.

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

Tabla 3

Aspectos	f	%
a. Sí	3	100
b. No	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Gráfico 3



### Análisis e interpretación

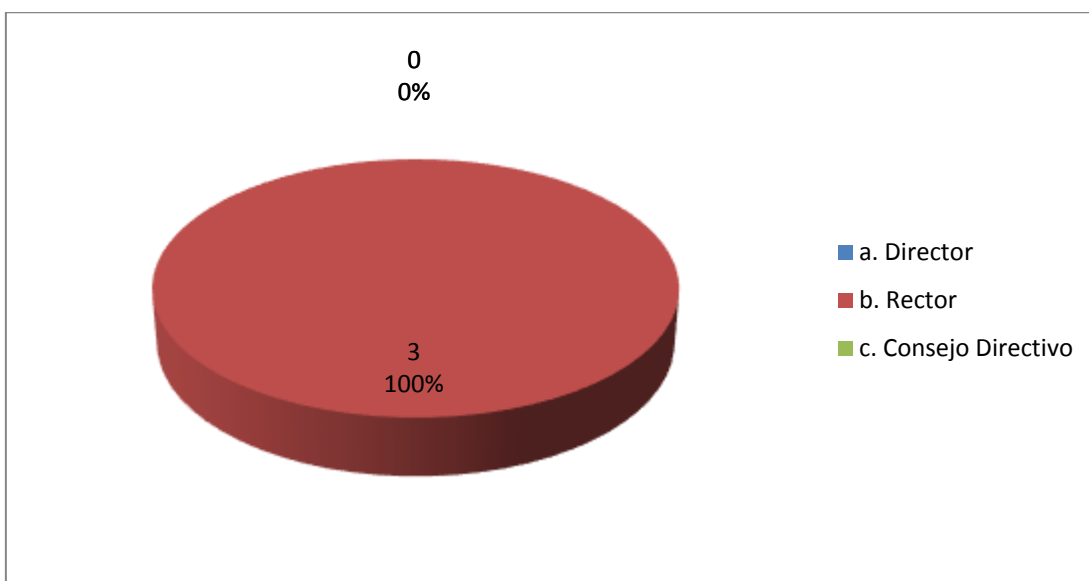
Considerando las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas la institución si posee, la misma que ha sido desarrollada con el apoyo de los miembros de la comunidad educativa, los mismos que reflejan el deseo de quienes lo elaboraron, para su normal desarrollo.

## EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

Tabla 4

Aspectos	f	%
a. Director	0	0
b. Rector	3	100
c. Consejo Directivo	0	0
TOTAL	3	100

Gráfico 4



### Análisis e interpretación

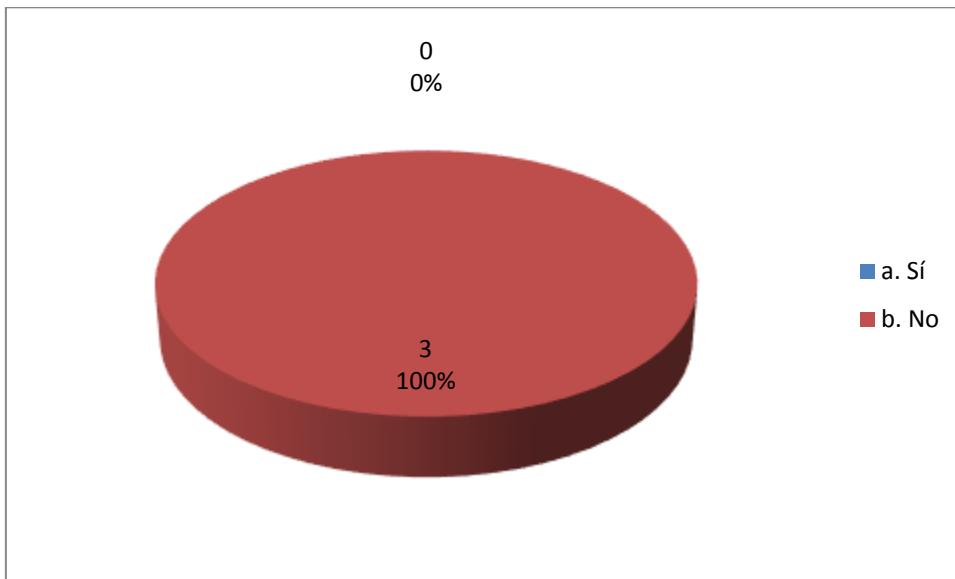
Mejorar la calidad de la educación requiere de la capacidad de una institución educativa para generar condiciones que articulen la estructura, administración y organización a los fines pedagógicos y a los requerimientos de la formación en valores. Calidad de la educación es, por tanto, un aspecto consustancial de la formación en valores.

## DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

Tabla 5

Aspectos	f	%
a. Sí	0	0
b. No	3	100
TOTAL		

Gráfico 5



### Análisis e interpretación

Una confrontación exitosa puede tener muchos resultados positivos para las partes involucradas, así como para la organización. Puede dar pie a buenas soluciones a un problema, mejor comunicación entre los empleados, aumento de la productividad laboral, un mayor nivel de compromiso con las decisiones adoptadas por las partes y un deseo de tomar mayores riesgos a futuro, en este sentido no todo puede hacerlo la parte directiva es importante involucrar a las demás personas que integran la institución para la solución de conflictos, por lo que debe estar debidamente capacitados.

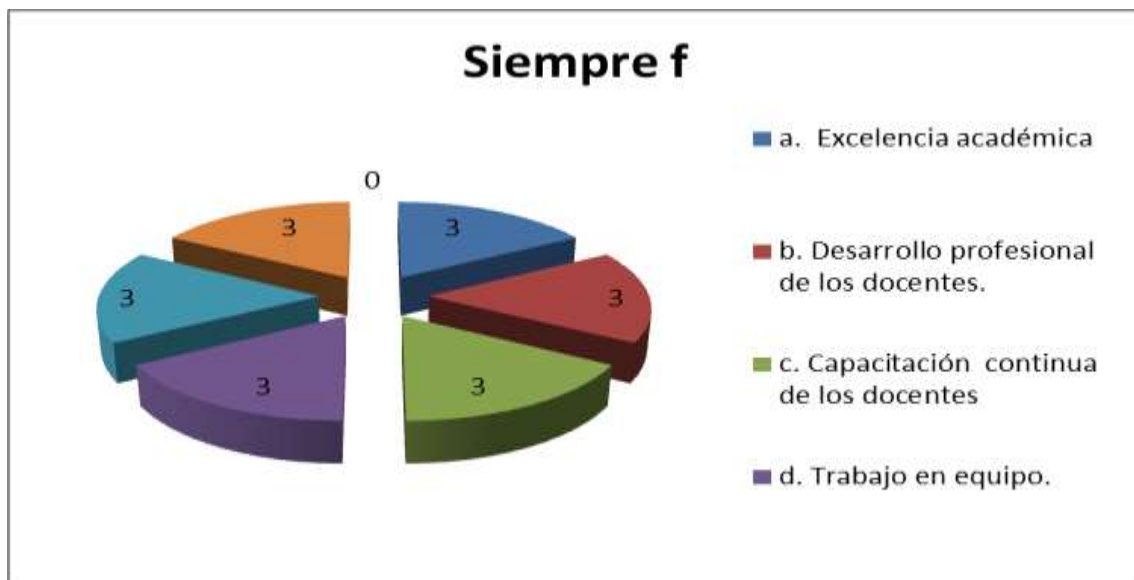


## LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

Tabla 6

Aspectos		Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	Excelencia académica	3	100	0	0	0	0
b.	Desarrollo profesional de los docentes.	3	100	0	0	0	0
c.	Capacitación continua de los docentes	3	100	0	0	0	0
d.	Trabajo en equipo.	3	100	0	0	0	0
e.	Vivencia de valores institucionales y personales	3	100	0	0	0	0
f.	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	3	100	0	0	0	0
g.	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	0	0	3	100	0	0

Gráfico 6



### Análisis e interpretación

Se cree que la gente que es líder es aquella que hace “lo correcto” y que los administradores son los que hacen lo que tiene que hacerse, “bien”. Si ambas cosas son tan cruciales, se puede ver que no es tan fácil separarlas, de ahí es donde, en

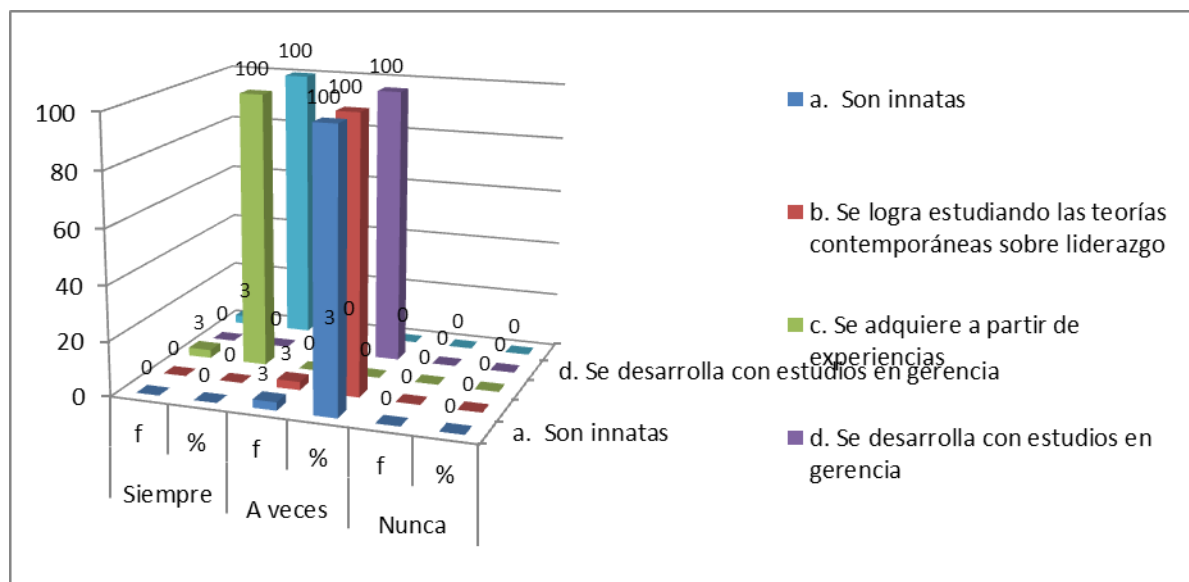
parte, surge el ímpetu de promoverlos como sinónimos en una simbiosis. Pero aun considerándolos por separado, eso menos nos asegura que el líder sepa escoger “lo que es correcto” y que el administrador haga “bien” las cosas.

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

Tabla 7

Aspectos		Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	Son innatas	0	0	3	100	0	0
b.	Se logra estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	0	0	3	100	0	0
c.	Se adquiere a partir de experiencias	3	100	0	0	0	0
d.	Se desarrolla con estudios en gerencia	0	0	3	100	0	0
e.	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	3	100	0	0	0	0

Gráfico 7



## Análisis e interpretación

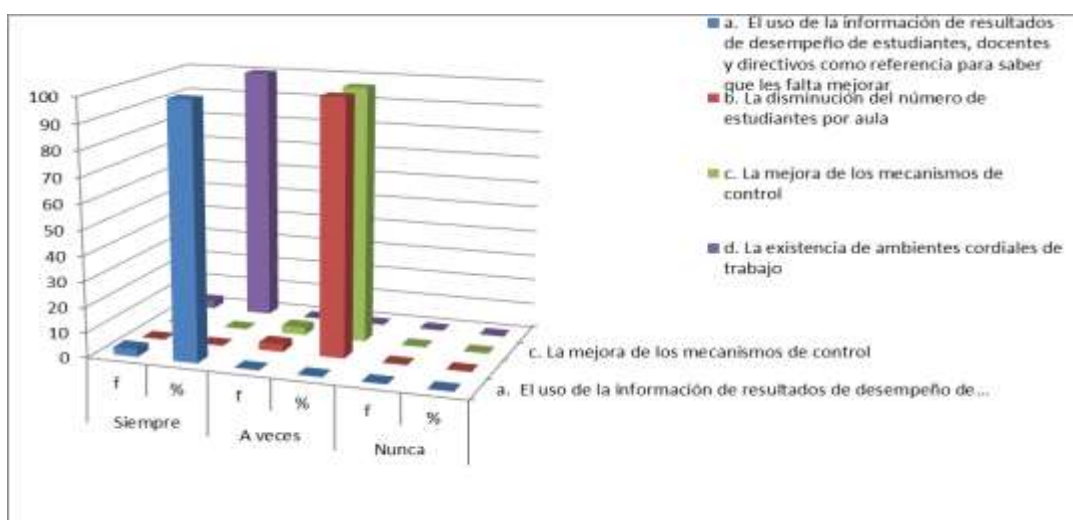
Las habilidades de liderazgo tienen que ser consideradas dentro de estos factores de habilidad porque muestran cómo una persona lidera a sus subordinados; cómo trata con sus superiores; y cómo desarrolla relaciones duraderas con los compañeros, docentes, administrativos y docentes.

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

Tabla 8

Aspectos		Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar	3	100	0	0	0	0
b.	La disminución del número de estudiantes por aula	0	0	3	100	0	0
c.	La mejora de los mecanismos de control	0	0	3	100	0	0
d.	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	3	100	0	0	0	0

Gráfico 8



## Análisis e interpretación

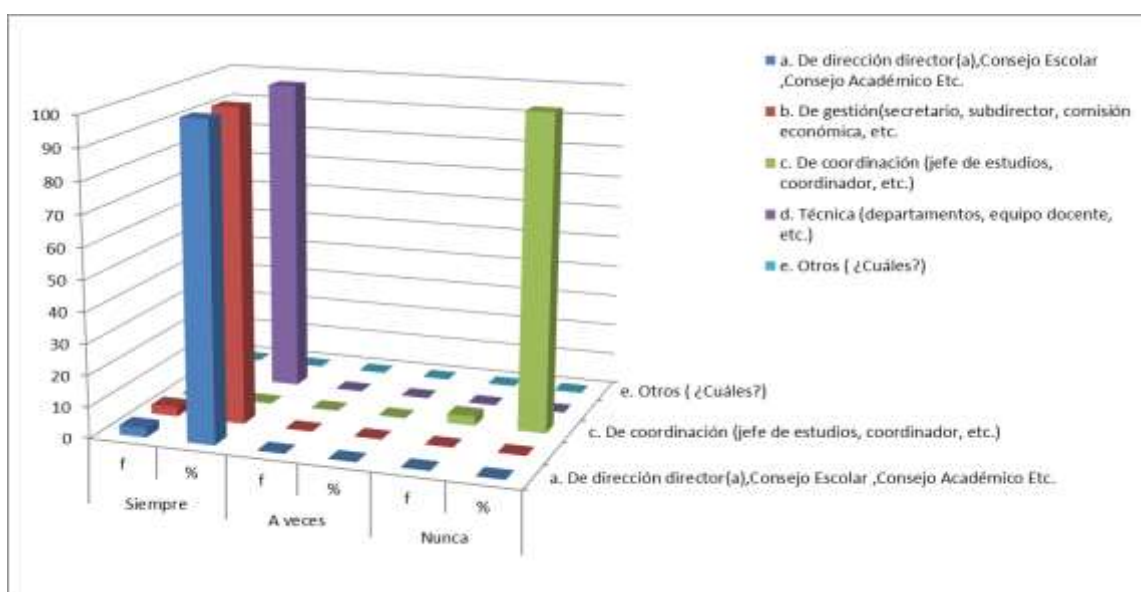
El Aprendizaje para mejorar el desempeño ubica las intervenciones de aprendizaje dentro del contexto del mejoramiento del desempeño para analizar problemas de desempeño, determinar cuáles son los factores faltantes que conducen a estos problemas y crear sistemas para mejorar y apoyar el desempeño de los trabajadores. El mejoramiento del desempeño se basa en el hecho de abordar los factores que deben estar presentes para que los docentes cumplan con un desempeño estándar en su labor.

## ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN

Tabla 9

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	De dirección director(a), Consejo Escolar ,Consejo Académico Etc.	3	100	0	0	0	0
b.	De gestión(secretario, subdirector, comisión económica, etc.	3	100	0	0	0	0
c.	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	0	0	0	0	3	100
d.	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	3	100	0	0	0	0
e.	Otros (¿Cuáles?)	0	0	0	0	0	0

Gráfico 9



## Análisis e interpretación

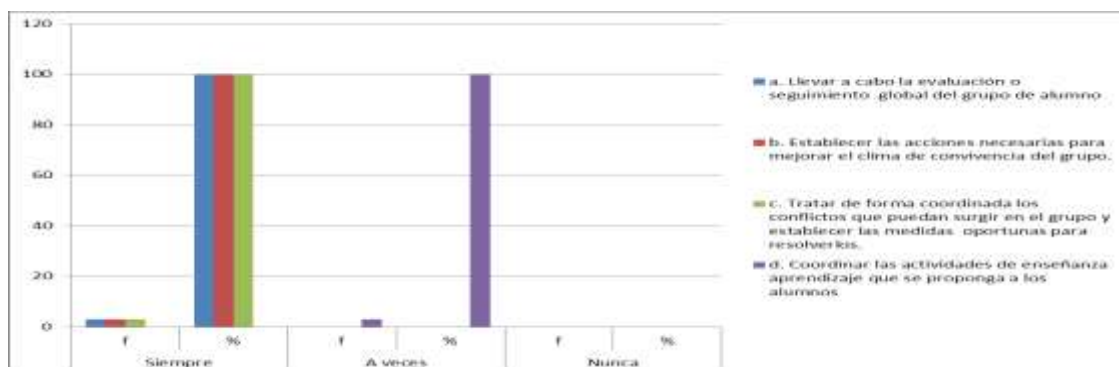
Los organismos que integran la institución son: De dirección director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico Etc. De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc. De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.) Técnica (departamentos, equipo docente, etc.).

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

Tabla 10

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

Gráfico 10



## Análisis e interpretación

Las actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores se dedican a promover en un 100% a llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumno, establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia

del grupo, tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos. Pero a veces coordinan las actividades de enseñanza aprendizaje que se proponen a los alumnos.

## LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

Tabla 11

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

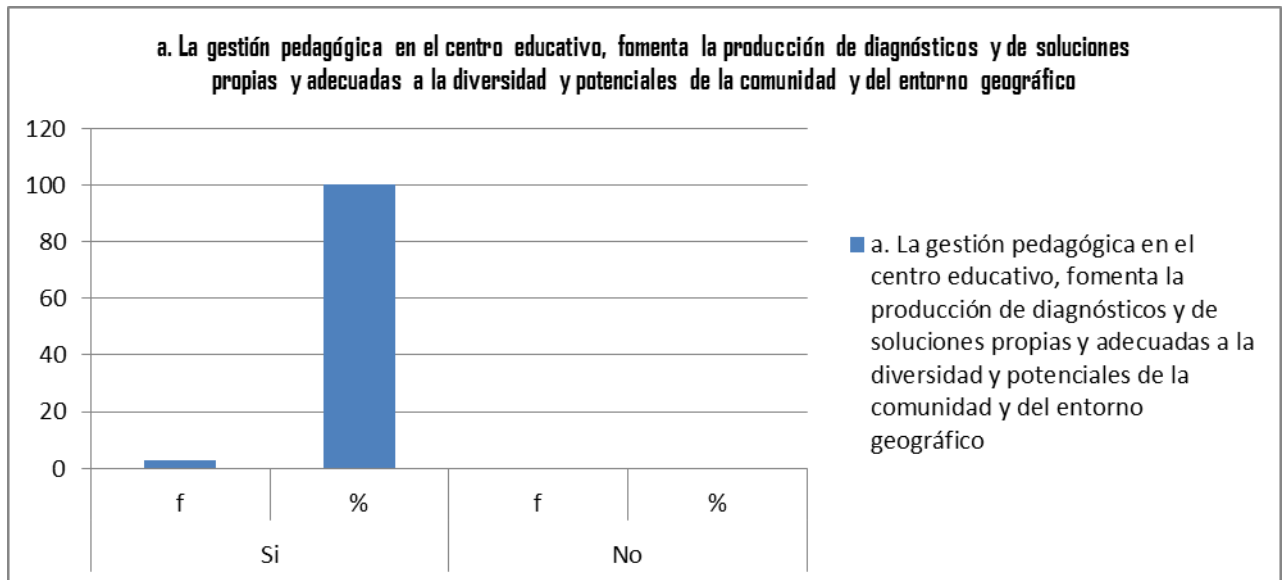
No existe un departamento didáctico.

## LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

Tabla 17

Orden	Aspectos	Si		No	
		f	%	f	%
a.	La gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potenciales de la comunidad y del entorno geográfico	3	100	0	0

Gráfico 11



### Análisis e interpretación

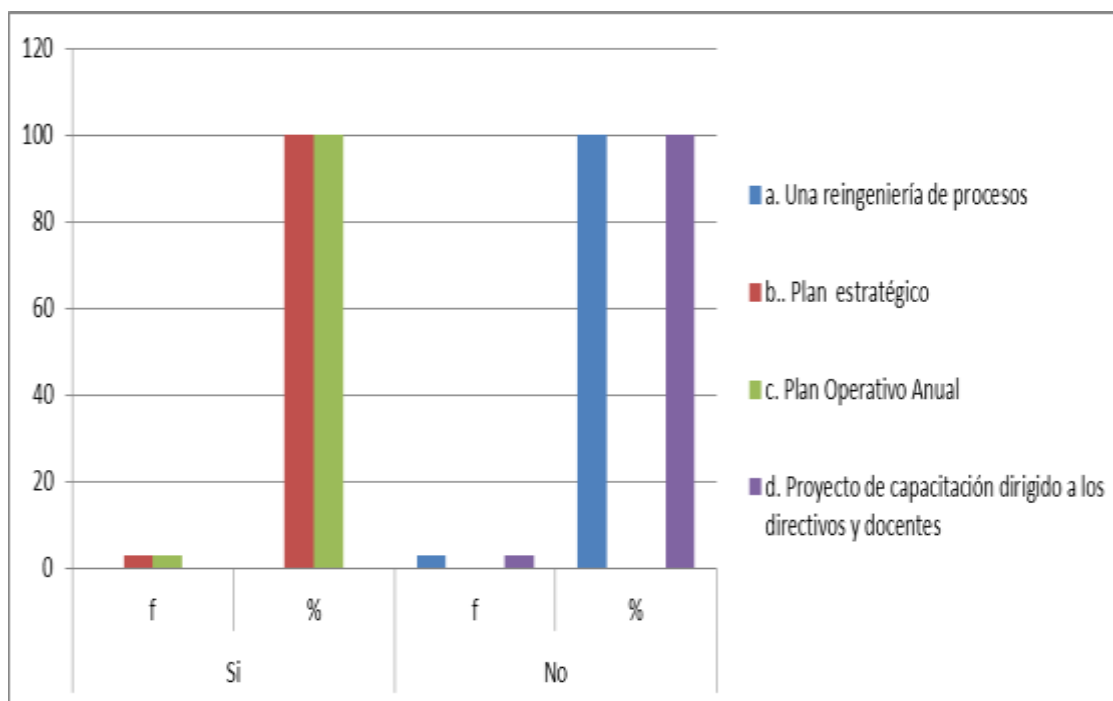
En cuanto a la gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones, en un 100% consideran que la gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potenciales de la comunidad y del entorno geográfico.

## MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Tabla 18

Orden	Aspectos	Si		No	
		f	%	f	%
a.	Una reingeniería de procesos	0	0	3	100
b..	Plan estratégico	3	100	0	0
c.	Plan Operativo Anual	3	100	0	0
d.	Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes	0	0	3	100

Gráfico 12



### Análisis e interpretación

Entre el material de planificación educativa, en un 100% la institución posee un Plan estratégico y Plan Operativo Anual. No posee la institución en un 100% el Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes y una reingeniería de procesos.



## 4.2. De la encuesta a Docentes

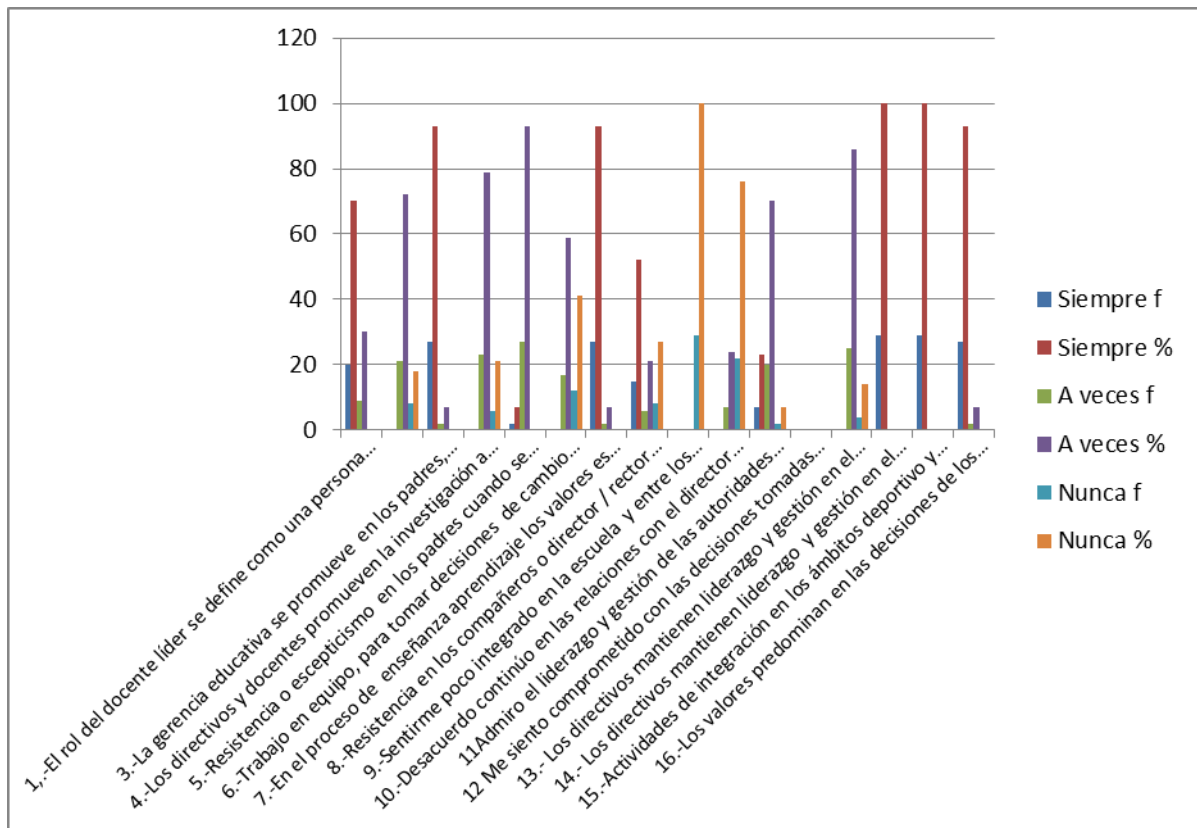
### RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A DOCENTES

Tabla 19

DECLARACIONES	Siempre		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1.-El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes	20	<b>70</b>	9	<b>30</b>	0	<b>0</b>
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	0	<b>0</b>	21	<b>72</b>	8	<b>18</b>
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	27	<b>93</b>	2	<b>7</b>	0	<b>0</b>
4.-Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo, porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes-estudiantes-familia-asociación civil-padres y representantes –consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo	0	<b>0</b>	23	<b>79</b>	6	<b>21</b>
5.-Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	2	<b>7</b>	27	<b>93</b>	0	<b>0</b>
6.-Trabajo en equipo, para tomar	0	<b>0</b>	17	<b>59</b>	12	<b>41</b>

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	27	<b>93</b>	2	<b>7</b>	0	<b>0</b>
8.-Resistencia en los compañeros o director / rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza	15	<b>52</b>	6	<b>21</b>	8	<b>27</b>
9.-Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	0	<b>0</b>			29	<b>100</b>
10.-Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del Centro Educativo.	0	<b>0</b>	7	<b>24</b>	22	<b>76</b>
11Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.						
12 Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del Centro Educativo	7	<b>23</b>	20	<b>70</b>	2	<b>7</b>
13.- Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	0	<b>0</b>	25	<b>86</b>	4	<b>14</b>
14.- Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera	29	<b>100</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>
15.-Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades ,padres de familia, docente y estudiantes	29	<b>100</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>
16.-Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores	27	<b>93</b>	2	<b>7</b>	0	<b>0</b>

**Gráfico 13**



### **Análisis e interpretación**

De la encuesta a los docentes los resultados obtenidos muestran que se considera que la gerencia educativa se promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docente y estudiantes

### 4.3. De la encuesta a estudiantes

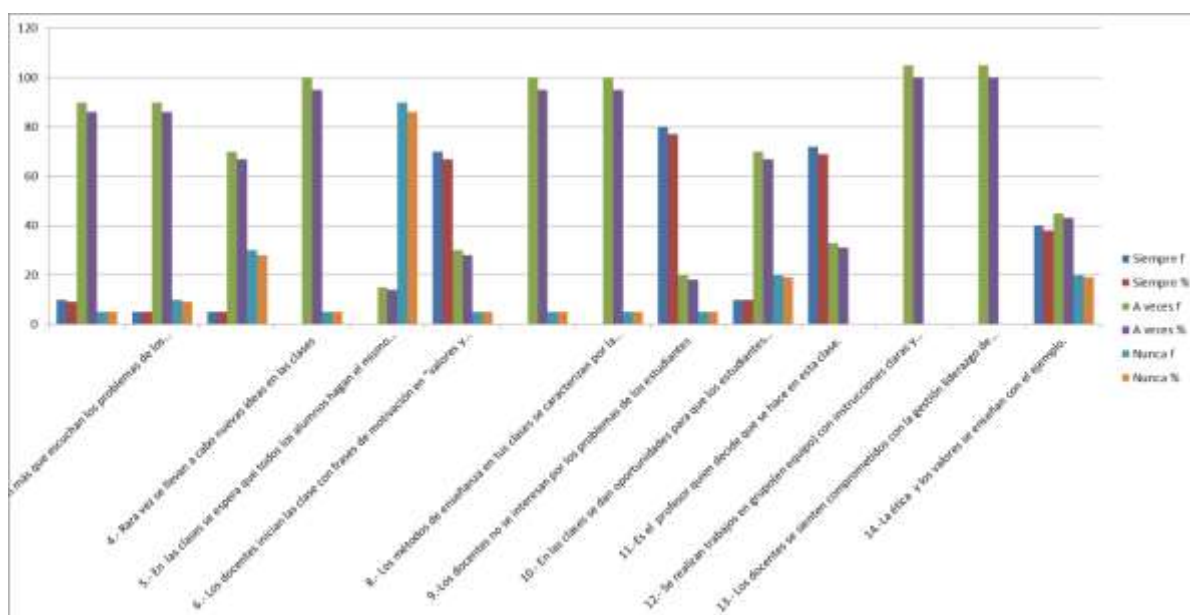
#### RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A ESTUDIANTES

Tabla 20

DECLARACIONES	Siempre		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1.-El Director /Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	10	9	90	86	5	5
2 Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.	5	5	90	86	10	9
3 El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar	5	5	70	67	30	28
4.- Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases			100	95	5	5
5.- En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.			15	14	90	86
6.- Los docentes inician las clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/ o comunitario	70	67	30	28	5	5
7.-El profesor propone actividades innovadores para que los estudiantes las desarrollen			100	95	5	5
8.- Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.			100	95	5	5
9.-Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes	80	77	20	18	5	5
10.- En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su	10	10	70	67	20	19

opinión						
11.- Es el profesor quien decide que se hace en esta clase	72	<b>69</b>	33	<b>31</b>		
12.- Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.			105	<b>100</b>		
13.- Los docentes se sienten comprometidos con la gestión liderazgo de las autoridades educativas			105	<b>100</b>		
14.-La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	40	<b>38</b>	45	<b>43</b>	20	<b>19</b>

**Gráfico 14**



### Análisis e interpretación

De los resultados de las encuestas a estudiantes se confirma que siempre confirman en un 80% que los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes y en un 72% deciden que el profesor es quien decide que se hace en esta clase y en un 70% establecen que los docentes inician las clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/ o comunitario.

#### 4.4. De los Padres de Familia.

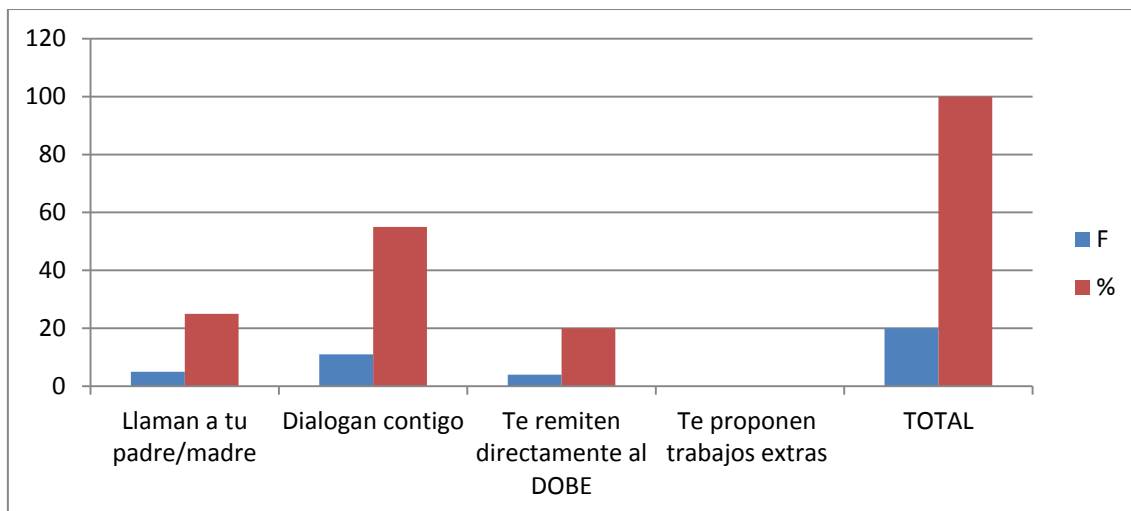
#### RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A PADRES DE FAMILIA

Tabla 21

#### LO QUE HACEN LOS MAESTROS FRENTE A LAS MALAS CONDUCTAS.

ITEM	F	%
Llaman a tu padre/madre	5	25
Dialogan contigo	11	55
Te remiten directamente al DOBE	4	20
Te proponen trabajos extras	0	0
TOTAL	20	100

Gráfico 15



#### Análisis e interpretación

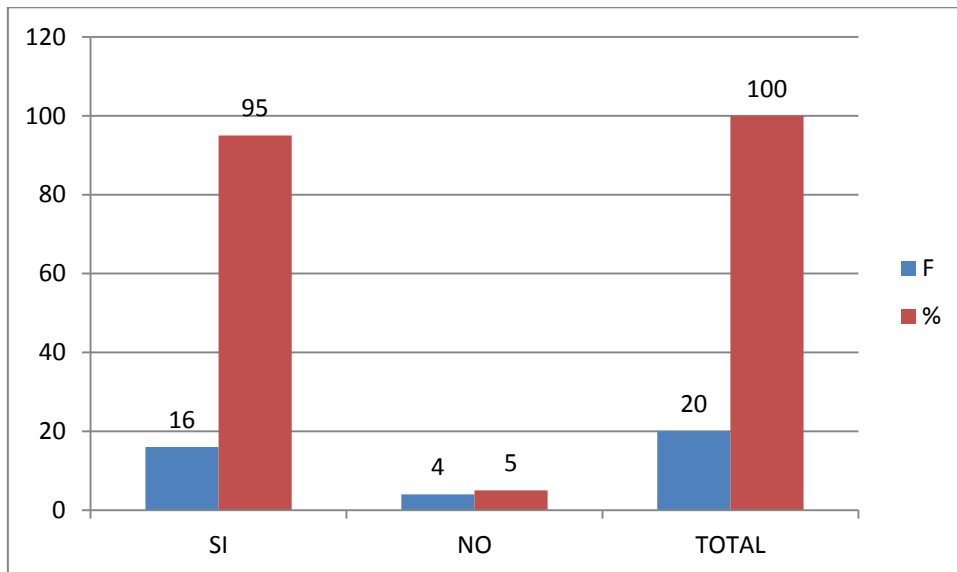
Lo que hacen los maestros frente a las malas conductas, opinan los padres de familia que llaman al padre/madre en una frecuencia de 5 padres de familia con el 25%. Dialogan contigo concuerdan 11 padres de familia representando el 55%. Te remiten directamente al DOBE opinan 4 que representan el 20%. Te proponen trabajos extra ninguno. Lo que implica que en su mayor parte de los docentes dialogan con los representantes.

**Tabla 22**

**EL MAESTRO PUEDE AYUDAR EN LOS PROBLEMAS DEL COLEGIO**

ITEM	F	%
SI	16	95
NO	4	5
TOTAL	20	100

**Gráfico 16**



**Análisis e interpretación**

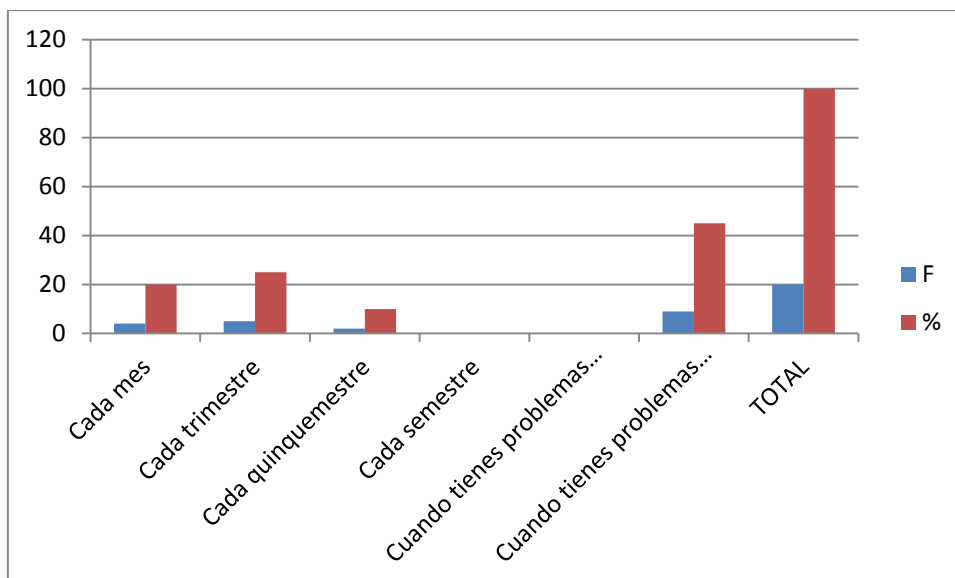
En relación si el maestro puede ayudar en los problemas del colegio, opinan que SI una frecuencia de 16 con el 95%. NO con una frecuencia de 4 que representa el 5%. Podemos resolver mejor los problemas si tenemos también quien nos escuche. Cuando nuestros hijos batallan con algo, nos sentimos tan frustrados y molestos como ellos. Cuando se les trata injustamente, estamos dispuestos a pelear por ellos.

**Tabla 23**

**COMUNICACIÓN ENTRE MAESTROS Y PADRES.**

ITEM	F	%
Cada mes	4	20
Cada trimestre	5	25
Cada quinquemestre	2	10
Cada semestre	0	0
Cuando tienes problemas personales	0	0
Cuando tienes problemas académicos	9	45
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Gráfico 16**



**Análisis e interpretación**

En relación a la comunicación entre maestros y padres, se lo realiza cada mes con una frecuencia de 4 que representa un porcentaje 20%. Cada trimestre piensa 5 con un porcentaje del 25%. Cada quinquemestre con 2 con el 10%.

Y, cuando tienes problemas académicos con una frecuencia de 9 con el 45%.

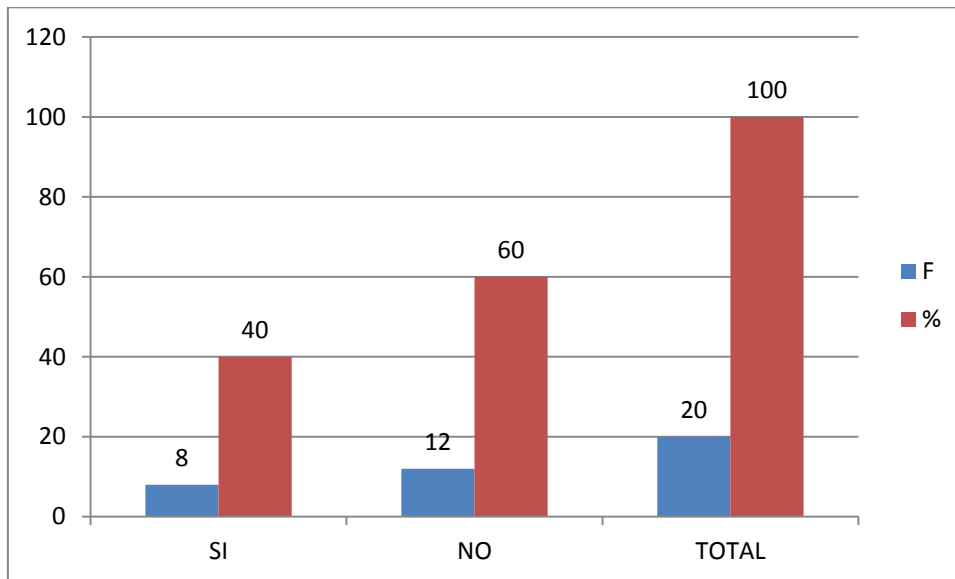


**Tabla 24**

**DEBEN INTERVENIR LOS MAESTROS EN PROBLEMAS FAMILIARES**

ITEM	F	%
SI	8	40
NO	12	60
TOTAL	20	100

**Gráfico 17**



**Análisis e interpretación**

En cuanto a si deben intervenir los maestros en problemas familiares se ha considerado que SI con una frecuencia de 8 con el 40%. NO con una frecuencia del 12 con el 60%. Es necesario que juntos, maestros y padres de familia encuentren mejores formas de trato hacia los niños. Para ello se requiere que planeen esta coordinación; es decir, formulen estrategias y condiciones para lograrlo. Muchas veces los padres requieren mayor información acerca del desarrollo de sus hijos y de cómo tratarlos. El maestro puede promover reuniones en donde algunos especialistas hablen sobre las características del niño y los padres externen sus dudas y construyan alternativas de solución para mejorar su relación con ellos.

## DISCUSIÓN

De lo que se aprecia en los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los directivos de la institución se determina que la organización del plantel educativo es vertical donde la mayor parte de tareas que se llevan a cabo por trimestre es organizada por el Rector, quien toma las iniciativas, y su calidad organizacional se toma muy en consideración los resultados obtenidos cada trimestre donde los docentes poseen ciertas tareas que les delegan las mismas que se encuentran estipuladas en los manuales de normas que posee la institución. En cuanto al clima organizacional concuerdan los directivos que se desarrolla dentro del respeto y la consideración mutua a pesar que no existe la debida apertura para solucionar problemas o conflictos a través de una delegación, las mismas se resuelven directamente en rectorado con la dueña del establecimiento dejando muy de lado la autoridad encomendada a los docentes.

La administración del centro educativo a la vez promueve la excelencia académica, el desarrollo profesional de los docentes, proporcionándoles una capacitación continua, fomentando el trabajo en equipo y principalmente fomentando los valores, actitud que concuerda con lo que expone su lema que es "Disciplina, trabajo y **moral**" Así, las habilidades de liderazgo mueven la institución considerando que las habilidades de liderazgo se promueven y de parte de los directivos se logra estudiando ya sea gerencia educativa o practicando de manera coherente con el código de ética del docente. También se debe anotar que se llevan a cabo paseos trimestralmente con los estudiantes y maestros donde se establecen lazos muy afectuosos. Para contribuir en mejorar el desempeño y el progreso de los estudiantes se promueve el uso de información y la disminución del número de estudiantes por aula a la vez que se implementan nuevos ambientes de trabajo.

Algo importante en lo que corresponde a los departamentos que posee la institución es que ninguno de ellos es un departamento en sí didáctico, es decir que no se cuenta con este departamento, las acciones que se establecen en el cuadro propuesto, concuerda con la labor que se desarrolla dentro de las áreas, la labor del vicerrector y directamente la que se ocupa cada uno de los docentes de manera individual en aquellas asignaturas que no existe una secuencia. Pero, la gestión realizada por todos estos organismos y docentes busca siempre soluciones donde se involucre todo

el colectivo pedagógico. Los documentos que posee la institución son el PEI, POA, documentos que constan el presente documento.

En concordancia las encuestas dirigidas a los docentes sus resultados establecen que el liderazgo dentro de la institución falta mucho en cuanto a organización educativa, y se hace imperante desarrollar procesos que involucren al personal para un formación integra el liderazgo educativo, un trabajo en equipo e integrador, los docentes a igual que los directivos requieren conocer más sobre estos temas y se sustenta esta afirmación también en concordancia de lo que exponen los estudiantes donde se señala que sus opiniones a veces se considera y la administración está en cierta manera centralizada, ya sea de parte de los directivos o de los docentes desarrollándose trabajos en equipo muy raras veces, a más de ello considerando el liderazgo que deberían tener los docentes les falta dialogar más continuamente con los estudiantes y ante todo educando en valores con el ejemplo. El liderazgo del docente debe constatarse en el deseo de los estudiantes que ellos sean los primeros en intervenir en problemas que se tiene ya sea de carácter académico o familiar, debe persistir el diálogo con los padres de familia, algunos estudiantes no confían en su maestro y de ninguna manera les gustaría que interviniesen en sus problemas.

## **CONCLUSIONES**

Los directivos de la institución buscan de acuerdo a los resultados obtenidos un ambiente propicio para el desempeño docente e integración del colectivo pedagógico.

El liderazgo de los directivos se caracteriza por ser vertical, donde ellos son los que toman las decisiones que se llevan a cabo en la institución

## **CAPÍTULO 5: PROPUESTA**

## **5.1.- TITULO DE LA PROPUESTA**

FOMENTANDO VALORES PARA UN MUNDO CON EQUIDAD

## **5.2.- JUSTIFICACIÓN**

En la actualidad los jóvenes reciben una serie de información informal que además puede considerarse muy equivocada, donde los jóvenes viven una fantasía de antivalores que parecen que el hacerlos parte de sus vidas los convierte en personas con mayor valor.

La importancia radica ahí, el formar a los jóvenes en valores y no dejar que los medios de comunicación desvirtúen valores como la responsabilidad, honestidad, solidaridad y respeto, además se considera que la institución educativa todos los años busca proveer a los estudiantes de cursos o capacitaciones que no solamente les formen en el ámbito académico, sino educar en valores, así si no se llevaría a cabo esta propuesta los jóvenes estarían saliendo con un gran vacío para su desempeño posterior profesional.

## **5.3. OBJETIVOS**

### **5.3.1. Objetivo General**

Fomentar la práctica de valores como la responsabilidad, honestidad, solidaridad y respeto en el Pensionado “Olivo” de la ciudad de Riobamba, durante los años académicos 2012 a 2014.

### **5.3.2. Objetivos específicos.**

- Fomentar el diálogo y el respeto al disenso como herramienta de aprendizaje inter subjetivo (el disenso como oportunidad de aprendizaje).
- Mostrar la potencialidad del trabajo y el aprendizaje en equipos automotivados.
- - Promover el conocimiento, identificación y control de las emociones.

Estos objetivos ayudarán a la formación de nuevos líderes sociales, conscientes del otro, que valoren sus diferencias y consustanciados con la sociedad en la que viven.

#### **5.4.- ACTIVIDADES**

Las materias serán cuatrimestrales, con un tiempo tentativo de cursado de 32 horas (también pueden ser 24 hs) con clases de 4 horas cada mes, preferentemente a desarrollarse los sábados (durante los fines de semana). El objetivo es facilitar la desconexión de otros temas y la inmersión de los alumnos en las actividades de los talleres.

Los temas a desarrollar están relacionados a lo largo de las diferentes materias, empezando una asignatura específica que promueve actividades de autoconocimiento y desarrollo personal.

Los talleres al ser anuales abarcan diferentes temáticas que se incorporan a partir del octavo año de básica hasta el segundo año de bachillerato donde tendrán que elaborar una propuesta creativa de parte de los estudiantes para que se sustente el proyecto en el tiempo.

**Año 1 Primer Quimestre:** Auto-conocimiento y desarrollo personal.

El auto-conocimiento (y el crecimiento personal resultante) es una materia que dura toda la vida; por lo cual se mostrarán algunas herramientas de autodiagnóstico cuya enumeración no es taxativa.

En todas las materias se facilitará a los alumnos a la realización de diferentes actividades totalmente opcionales (de acuerdo a los gustos, intereses y tiempo disponible de cada alumno). Esto implica que las materias sean necesariamente flexibles y el objetivo este puesto en ser un espacio para ayudar y desarrollar el potencial de cada estudiante.

En esta materia se trabajan temas vinculados a la distinción de las emociones y los efectos en nuestro comportamiento. Se ofrecerán ejemplos y se compartirán casos de estudio que permiten ver la violencia social y su efecto en nuestro comportamiento.

Además se analizarán distintas interpretaciones (percepciones) y las diferentes reacciones resultantes ante los mismos hechos. La utilización de dinámicas participativas permitirá que sean los propios alumnos los que desarrollen sus conclusiones y determinen la necesidad de cambiar nuestras respuestas .

### **Año 1 Segundo Quimestre: Liderazgo**

Para desarrollar este taller será recomendable haber cursado la Materia de autoconocimiento. Se analizarán distintos textos y teorías de Liderazgo (el Liderazgo al estilo de los Jesuitas, Mahatma Ghandi y otros), así como las condiciones y competencias necesarias para que exista dicho liderazgo. Se trabajarán con dichas competencias. Se hará hincapié en el concepto de Liderazgo como Servicio y al Liderazgo basado en Principios (la Biblia y Stephen Covey). Creación de una Visión Compartida. Las 3 “C” del Liderazgo: Coherencia de vida, Credibilidad y Confianza. Al final de la materia los estudiantes van a haber desarrollado una visión personal del estilo de liderazgo que desean lograr. Para lograr dicho objetivo; y como trabajo de la asignatura, redactarán un texto sobre la visión de liderazgo que buscan para sí mismos (máximo 1 carilla. El texto puede entregarse al tutor o no). Finalmente se debatirá con los alumnos “La trampa del EGO”, explicando y debatiendo como el EGO puede ser un escollo para lograr objetivos y proyectos colectivos. Este tema se volverá a ver en las materias siguientes.

### **Año 2 Primer Quimestre: Como construir una Cultura Organizacional que genere Entusiasmo y Promueva la Productividad**

Teoría y ejemplos de cultura organizacional. Lectura del libro de Administración por Valores de Ken Blanchard (de fácil lectura y disponible en forma gratuita por Internet). La importancia de la Confianza en el desarrollo de las organizaciones, historia y antecedentes del libro La Sociedad de la Confianza de Alain Peyrefitte. Cambio Cultural en las organizaciones: “La Cultura del Ejemplo” de Carolyn Taylor. Los sistemas abiertos, trabajo en equipo sobre el Caso Google (puede haber otros que es necesario conseguir). Factores humanos claves para que exista Motivación y Entusiasmo. Como trabajo práctico se le solicitará a los alumnos que; a partir de la información recogida en Internet (y la que le brinde el profesor), trabaje en equipo para escribir uno de los casos ofrecidos por la cátedra y que representan

contra ejemplos (culturas empresarias que se han autodestruido o provocado un perjuicio a miles) y mencione las causas de dichos resultados (para redactar el caso es necesario responder a las preguntas Porqué y Como).

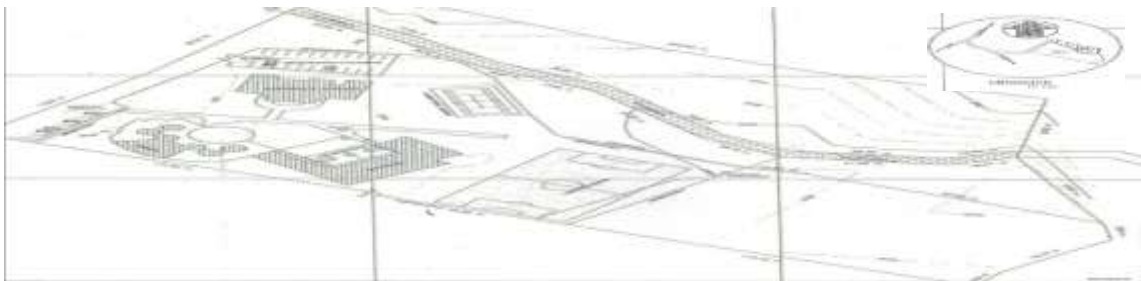
**Año 2 Segundo Quimestre:** Diálogo, Participación y Trabajo en Equipo (incluye Negociación y Resolución de Conflictos).

El Proyecto incluye estos talleres a desarrollar de acuerdo a las necesidades de los alumnos y las encuestas de competencias de los egresados realizadas a los distintos stakeholders (alumnos, docentes y colectivo pedagógico). La idea es terminar la formación con un trabajo final que implique el desarrollo de un proyecto pensado, diseñado y ejecutado en equipos multidisciplinarios, donde se utilicen las competencias técnicas aprendidas a lo largo del estudio de cada disciplina y las competencias humanas de Responsabilidad Social, tomando como base el modelo D-Lab del MIT (Development Laboratory del Massachusetts Institute of Technology) el cual ha sido adaptado para su aplicación en la institución.

## 5.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

### Colegio Pensionado “Olivo”

- Dirección: Santa Cruz, Ciudadela “El Pedregal”
- Parroquia: Yaruquíes
- Cantón: Riobamba
- Provincia: Chimborazo.





## 5.6.- POBLACIÓN OBJETO

Como se anotó anteriormente la población objeto son los estudiantes, docentes y padres de familia, es decir todo el colectivo pedagógico que unificados pueden convertirse en una fortaleza de valores y líderes que cambien las estructuras sociales en base a la honestidad desechando desde las aulas la corrupción.

## 5.7.- SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

La propuesta se sostendrá con la predisposición de la autoridades que son muy complacientes en cuanto al fomento de valores en los estudiantes y la sociedad cuya valor se enuncia en su lema “Disciplina, Trabajo y Moral”, a más de ellos lo que se enunció anteriormente en el trabajo final que al ser implementado el proyecto por un lapso de 4 años el quinto se aplicará un nuevo proyecto en base a las iniciativas de los estudiantes y padres de familia bajo la dirección del personal docente.

## 5.8.- PRESUPUESTO

Concepto	Unidad	Cantidad	Costo Unitario USD	Costo Total USD
<b>A. RECURSOS HUMANOS</b>				
Facilitadores	1	4	400	1600
Coordinador	1	4	60	240
<b>B. RECURSOS MATERIALES</b>				
<b>MATERIALES DOCUMENTALES</b>				
Videos motivacionales	1	24	1	24
<b>C. SUMINISTROS DE OFICINA</b>				
Papel	2	500	4	8
Marcadores	12	60	45	2700
<b>D. MOVILIZACION</b>				
Taxis	36	36	2	72
<b>SUBTOTAL COSTOS</b>			510	4644
<b>IMPREVISTOS</b>	(10%)			464
<b>TOTAL</b>				5108

El presupuesto esta para 2 años, y está planificado para realizar autogestión de parte de los docentes ante las autoridades quienes de los ingresos de la institución siempre invierten en este sentido, sin que los docente so estudiantes o padres de familia hagan ningún aporte extra.



## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Libros**

- Covey, S. (2003) 7 Hábitos de las familias altamente efectivas. Editor Grijalbo
- Handy C. (2005). La organización, por dentro: por qué las personas y las organizaciones se comportan como lo hacen. . Editor Deusto.
- Silíceo, A. (2006). Capacitación y desarrollo de personal. Editorial Limusa
- Yarce, J. (2006). El poder de los valores en las organizaciones. Ediciones Ruz.

### **Páginas Electrónicas**

- <http://www.marbletreegroup.com.ar/blog/wp-content/uploads/del-Prado-Luis-LIDERAZGO-Y-VALORES.pdf>
- [http://bvs.insp.mx/rsp/\\_files/File/2007/nov\\_dic\\_pdf\\_07/2-enfermeria.pdf](http://bvs.insp.mx/rsp/_files/File/2007/nov_dic_pdf_07/2-enfermeria.pdf)
- <http://www.monografias.com/trabajos89/liderazgo-basado-valores-organizaciones-hoy-dia/liderazgo-basado-valores-organizaciones-hoy-dia.shtml>
- <http://www.tmdistrito34.org/sites/default/files/recursoseducativos/programas-de-desarrollo/03-valores-y-liderazgo.pdf>
- [http://media.wiley.com/product\\_data/excerpt/28/07879980/0787998028-1.pdf](http://media.wiley.com/product_data/excerpt/28/07879980/0787998028-1.pdf)
- [http://www.aspeninstitute.org/sites/default/files/content/docs/bsp/CORPCONTRIBUTIONS\\_COUNCILESPANOL.PDF](http://www.aspeninstitute.org/sites/default/files/content/docs/bsp/CORPCONTRIBUTIONS_COUNCILESPANOL.PDF)
- [http://www.torrentidedeu.com/pdf/nous\\_esp/valores.pdf](http://www.torrentidedeu.com/pdf/nous_esp/valores.pdf)

## APENDICES

### ANEXO 1 RECTOR



PERSONAL DOCENTE



## ENCUESTA A LOS DIRECTIVOS

### CUESTIONARIO

#### FORMA DE ORGANIZAR LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN SU INSTITUCIÓN

Tabla 1

Forma de organización	Coloque una x
a. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general en cada trimestre	
b. Coordinador de área	
c. Por grupos de trabajo	
d. Trabajan individualmente	
e. No contestan	

#### ASPECTOS QUE SE DEBE TOMAR EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Tabla 2

Aspectos	Coloque una x
a. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general en cada trimestre	
b. Coordinador de área	
c. Por grupos de trabajo	
d. Trabajan individualmente	
e. No contestan	

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

Tabla 3

Aspectos	Coloque una x
a. Sí	
b. No	

#### EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

Tabla 4

Aspectos	Coloque una x
a. Director	

b. Rector	
c. Consejo Directivo	

### DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

**Tabla 5**

Aspectos	Coloque una x
a. Sí	
b. No	
TOTAL	

### LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

**Tabla 6**

Aspectos		Siempre	A veces	Nunca
a.	Excelencia académica			
b.	Desarrollo profesional de los docentes.			
c.	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			

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

**Tabla 7**

Aspectos		Siempre	A veces	Nunca
		f	f	f
a.	Son innatas			
b.	Se logra estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo			

c.	Se adquiere a partir de experiencias			
d.	Se desarrolla con estudios en gerencia			
e.	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión			

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

**Tabla 8**

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

**ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN**

**Tabla 9**

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
		f	f	f
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?)			
----	------------------	--	--	--

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

Tabla 10

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
		f	f	f
a.	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumno			
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			

## LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

Tabla 11

Aspectos		Alternativas	
		Si	No
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 institución 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		

### LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

Tabla 17

Orden	Aspectos	Alternativas	
		Si	No
a.	La gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potenciales de la comunidad y del entorno geográfico	3	100

### MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Tabla 18

Orden	Aspectos	Alternativas	
		Si	No
a.	Una reingeniería de procesos		
b..	Plan estratégico		
c.	Plan Operativo Anual		
d.	Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes		

**ANEXO 3**  
**ENCUESTA A LOS DOCENTES**  
**CUESTIONARIO**

**Tabla 19**

<b>DECLARACIONES</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
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-familia-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.			

11Admiro 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 ´re administrativa-financiera			
15.-Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades ,padres de familia, docente y estudiantes			
16.-Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores			

**ANEXO 4**  
**ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES**  
**CUESTIONARIO**

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

## ANEXO 5

### ENCUESTA A LOS DOCENTES SOBRE LAS CONDUCTAS CUESTIONARIO

#### LO QUE HACEN LOS MAESTROS FRENTE A LAS MALAS CONDUCTAS.

ITEM	F
Llaman a tu padre/madre	
Dialogan contigo	
Te remiten directamente al DOBE	
Te proponen trabajos extras	
TOTAL	

#### EL MAESTRO PUEDE AYUDAR EN LOS PROBLEMAS DEL COLEGIO

ITEM	F
SI	
NO	
TOTAL	

#### COMUNICACIÓN ENTRE MAESTROS Y PADRES.

ITEM	F
Cada mes	
Cada trimestre	
Cada quinquemestre	
Cada semestre	
Cuando tienes problemas personales	
Cuando tienes problemas académicos	
TOTAL	

#### DEBEN INTERVENIR LOS MAESTROS EN PROBLEMAS FAMILIARES

ITEM	F
SI	
NO	
TOTAL	