



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

*TEMA: “Gestión del liderazgo y valores en el Centro Educativo Luis A. Martínez, ubicado en la ciudad de Quito, sector san Rafael Valle de los Chillos, durante el año 2010 - 2011 ”*

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

ESTUDIANTE:

Ing. Lorena Karina Maldonado Subía

DIRECTOR:

Dr. Sergio Arquímedes Barreno Valarezo

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2012**

## **CERTIFICACIÓN**

Quito, 29 de septiembre 2011

**Doctor**

**Sergio Barreno**

**DIRECTOR DE TESIS**

### **CERTIFICA:**

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

Dr. Sergio Barreno

**DIRECTOR DE TESIS**

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

### **CESIÓN DE DERECHOS**

Yo Lorena Karina Maldonado Subía, 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”.

**Quito, septiembre 29 de 2011**

## **AUTORÍA**

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

**Lorena Karina Maldonado Subía**

**CI. 1712067527**

## DEDICATORIA

Esta Tesis la dedico con todo mi amor.

Al ser más perfecto y maravilloso, gracias por Bendecir cada paso de mi vida, gracias por estar a mi lado, por ser mi fuerza, fortaleza y consuelo en cada momento, gracias por todo los regalos y milagros que haces por mi todos los días, te la dedico a ti con todo mi corazón mi amado DIOS.

A ti Virgencita María por tu inagotable amor, por tu ejemplo admirable de madre y por ser mi protectora de todos los días.

A mis padres Miguel y Teresa por su apoyo y cariño incondicional, por ser mis guías, creer en mí y estar pendientes en todo y en cada logro cumplido.

A mi Hermano Juan Miguel, por compartir y disfrutar juntos este hermoso regalo de la vida, gracias por tu compañía que me llena de felicidad todos los días.

A mi sobrina Valentina que la amo tanto y que llena mis días de mucha dulzura y Felicidad.

A mi Hermano David, aunque no podamos compartir muchas cosas juntos, eres parte de mi vida y te llevo siempre en mi corazón.

A mi fiel amor, compañero y confidente, Patricio, gracias por caminar juntos, ser mi apoyo y compartir muchos logros. Dios siempre Bendiga nuestra relación.

De manera muy especial a Ricardo, que se adelanto a la presencia del Señor, pero que siempre lo recordare y lo llevare presente por el resto de mi vida.

A mis amigos y compañeros que hemos caminado juntos y que luchamos día a día por alcanzar todas nuestras metas.

Lorena

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a cada uno de mis maestros que han sabido impartir sus conocimientos y sabiduría a lo largo de mis estudios, gracias por su comprensión, paciencia y apoyo diario.

Al Colegio Luis A. Martínez, sus autoridades, docentes, alumnos, padres de familia y a todas las personas que hicieron posible cumplir con la investigación y finalización de mi proyecto.

Lorena

## CERTIFICADO INSTITUCIONAL



### Colegio Particular Mixto "Luis A. Martínez"

Ciclo Básico y Bachillerato en Ciencias

Acuerdo Ministerial 1214-1604

San Rafael, 7 de enero del 2011

El colegio Particular Mixto "Luis A. Martínez" se compromete a brindar todas las facilidades para que la Ing. Lorena Maldonado Subía, con cédula de ciudadanía N° 171206752-7, realice las investigaciones pertinentes para el desarrollo de su formación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Atentamente  
Lcdo. Edison Pillajo  
RECTOR



## INDICE DE CONTENIDOS

<b>PORTADA</b>	<b>I</b>
<b>CERTIFICACIÓN</b>	<b>II</b>
<b>ACTA DE SESIÓN</b>	<b>III</b>
<b>AUTORÍA</b>	<b>IV</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>V</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>VI</b>
<b>CERTIFICADO INSTITUCIONAL</b>	<b>VII</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>VIII</b>

### ÍNDICE DE TABLAS, GRAFICOS Y FIGURAS

Tabla 1. Directivos del Colegio Luis A. Martínez clasificados por sexo y edad. ....	34
Tabla 2. Personal docente del Colegio Luis A. Martínez clasificado por sexo y edad.....	22
Tabla 3. Personal docente del Colegio Luis A. Martínez clasificado por título académico.....	35
Tabla 4. Personal administrativo y de servicios del Colegio Luis A. Martínez clasificado por sexo y edad.....	36
Tabla 5. Población Estudiantil del Colegio Luis A. Martínez por curso y especialidad.....	37
Tabla 6. Forma de organización de los equipos de trabajo en el Centro Educativo.....	73
Representación grafica tabla 6.....	61
Tabla 7. Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la Organización..	62

Representación grafica tabla 7.....	63
Tabla 8. Las tareas de los miembros de la Institución y el Manual de Normas.....	64
Representación grafica tabla 8.....	64
Tabla 9. El clima de respeto y consenso en la toma decisiones .....	78
Representación grafica tabla 9.....	65
Tabla 10. Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos. ....	66
Representación grafica tabla 10.....	66
Tabla 11. La Administración y liderazgo del centro educativo promueve. ....	80
Representación grafica tabla 11.....	68
Tabla 12. Habilidades del liderazgo que se requieren para dirigir una Institución.....	82
Representación grafica tabla 12.....	70
Tabla 13. Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la Institución escolar .	71
Representación grafica tabla 13.....	72
Tabla 14. Organismos que integran la Institución. ....	73
Representación grafica tabla 14.....	74
Tabla 15. Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores.....	75
Representación grafica tabla 15.....	76
Tabla 16. Los Departamentos Didácticos y sus acciones .....	90
Representación grafica tabla 16.....	79
Tabla 17. La gestión pedagógica, diagnostico y soluciones.....	80
Representación grafica tabla 17.....	81
Tabla 18. Material de Planificación Educativa.....	95
Representación grafica tabla 18.....	83
Tabla 19. Resultados de la encuesta a Docentes .....	84

	10
Representación grafica tabla 19.....	87
Tabla 20. Resultados de la encuesta a Estudiantes.....	88
Representación grafica tabla 20.....	90
Tabla 21. Resultados de la encuesta a Padres de Familia .....	91
Representación grafica tabla 21.....	92
Matriz 1. Resultados de la entrevista a Directivos.....	93
Representación grafica Matriz 1.....	94
Matriz 2. De problemáticas.....	96
<i>Figura 1. Otros tipos de Gestión considerando el Talento Humano.....</i>	<i>21</i>
<i>Figura 2. Dimensiones y características del Liderazgo .....</i>	<i>26</i>
<i>Figura 3. Estrategias para resolver los problemas del Colegio Luis A. Martínez.....</i>	<i>44</i>
<i>Figura 4. Plan Operativo Anual del Departamento de Orientación año Lectivo 2009 – 2010. ....</i>	<i>46</i>
<i>Figura 5. Perfil de Autoridades comprometidas con los bachilleres. ....</i>	<i>50</i>
<i>Figura 6. Organigrama del Colegio Luis A. Martínez.....</i>	<i>56</i>

## **RESUMEN**

<b>1.INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>2.MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 La Gestión Educativa.....</b>	<b>18</b>
2.1.1. Concepto.....	18
2.1.2. Importancia .....	5
2.1.3. Tipos de Gestión.....	6
<b>2.2. Liderazgo Educativo.....</b>	<b>9</b>
2.2.1. Concepto.....	9
2.2.2. Tipos de Liderazgo.....	10
2.2.3. Características.....	12

<b>2.3. Diferencias entre directivo y líder .....</b>	<b>27</b>
<b>2.4. Los valores y la educación .....</b>	<b>31</b>
<b>3.METODOLOGÍA .....</b>	<b>34</b>
<b>3.1.Participantes.....</b>	<b>34</b>
<b>3.2.Materiales e instrumentos .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3.Método y procedimiento .....</b>	<b>39</b>
<b>4.RESULTADOS.....</b>	<b>40</b>
<b>4.1.DIAGNOSTICO .....</b>	<b>40</b>
4.1.1. Los instrumentos de gestión educativa .....	40
4.1.1.1 El Manual de Organización.....	40
4.1.1.2. El Código de Ética .....	41
4.1.1.3. El plan estratégico .....	42
4.1.1.4. El Plan Opertaivo AnualPOA.....	32
4.1.1.5. El Proyecto Educativo Institucional (PEI).....	34
4.1.1.6  Reglamento interno y otras regulaciones. ....	51
4.1.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa. ....	54
4.1.2.1. Misión y visión. ....	54
4.1.2.2. El Organigrama.....	56
4.1.2.3. Funciones por Áreas y Departamentos .....	57
4.1.2.3. El clima escolar y convivencia con valores. ....	65
4.1.2.4. Dimensión pedagógica curricular y valores. ....	67
4.1.2.5 Dimensión organizativa operacional y valores. ....	68
4.1.2.6 Dimensión administrativa y financiera y valores. ....	68
4.1.2.7. Dimensión comunitaria y valores. ....	69
4.1.3. Análisis FODA .....	70
4.1.3.1. Fortalezas y debilidades .....	70
4.1.3.2. Oportunidades y amenazas .....	70
4.1.3.3 Matriz FODA .....	72
<b>4.2 Resultados de encuestas y entrevista.....</b>	<b>73</b>
4.2.1. De los directivos .....	73

	12
4.2.2.De los Profesores .....	97
4.2.3. De los estudiantes .....	101
4.2.4. De Los Padres de Familia .....	104
<b>5. DISCUSIÓN .....</b>	<b>111</b>
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES .....</b>	<b>114</b>
<b>7. PROPUESTA DE MEJORA .....</b>	<b>116</b>
<b>8. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>125</b>
<b>9.APENDICES .....</b>	<b>127</b>
9.1 Principios Éticos .....	127

## **RESUMEN**

El Colegio Luis A. Martínez es un establecimiento que viene funcionando aproximadamente siete años, anteriormente se desempeñaba como Colegio nocturno por más de treinta años ininterrumpidos, actualmente se encuentra atravesando por diferentes inconvenientes que sin duda afectan a la Calidad de la educación, como primer punto el problema del Liderazgo tradicional que impide la participación colectiva de todas las personas o Departamentos inmersos en la responsabilidad de la dirección del Plantel, alumnos con problemas de drogadicción, alcoholismo, pandillas, comportamiento inadecuado dentro y fuera del Plantel, es decir falta de principios éticos y morales que afectan el rendimiento escolar y su personalidad, esto puede darse ya que la mayoría de los alumnos provienen de hogares disfuncionales y sin afecto. Y como tercer punto falta de interés e integración de los padres de familia en los temas académicos y sociales del Colegio.

## 1. INTRODUCCIÓN

La formación de los estudiantes en un mundo Globalizado y actualizado, focaliza la necesidad de proyectar la gestión, liderazgo y valores en la administración de los centros educativos, con la finalidad de que el estudiante cuente con un desenvolvimiento ético, eficiente, productivo en el desempeño como fundamento para sustentar los roles en estudios superiores o profesionales, enfrentándose a un mundo de trabajo competitivo. Si hablamos de ética estamos considerando al conjunto de valores, principios, costumbres como sinónimo de moral, algo perteneciente al carácter de la persona o al modo acostumbrado de obrar, y caben actuaciones que pueden tener una valoración ética de diverso grado, desde hacer el mayor mal hasta hacer el mayor bien posible. Los estudios que se han hecho sobre liderazgo consideran las características de un líder como es el don de mando, entereza, carisma, tenacidad, etc., se trata de personas que han sido capaces de arrastrar a otros o que han influido en mayor o menor medida en sus vidas, en su comportamiento, el mismo termino líder sirve para calificar a personas menos conocidas pero con una especial capacidad de influencia.

El Liderazgo es uno de los fenómenos que más interés ha despertado entre quienes se dedican a las ciencias del comportamiento en las organizaciones, desde muy temprano hasta el día de hoy se entiende que esta capacidad humana tiene mucho que ver con la motivación de otros, constituye uno de los pilares sobre los que se apoya la buena marcha y el gobierno de las organizaciones. La justicia en virtud del líder es necesaria, es la manifestación de su calidad humana, pero no justifica por sí sola un comportamiento de adhesión dispuesto a dar lo mejor de sí propio del liderazgo transformador. Los Centros Educativos están en la obligación de darles a conocer a los diferentes alumnos, que el líder debe ser una persona justa, integra, honesta, pero no son estas las únicas virtudes éticas que dan razón de su capacidad de generar confianza mas allá de lo estrictamente exigible.

La calidad ética no es algo estático, la persona excelente no es la persona perfecta, sino aquella que se esfuerza por realizar habitualmente el bien, la excelencia implica un proceso de búsqueda, de mejora permanente, en este caso de calidad humana.

El Colegio Luis A. Martínez es un establecimiento que viene funcionando aproximadamente siete años, anteriormente se desempeñaba como Colegio nocturno por más de treinta años ininterrumpidamente. Este Plantel Educativo atiende a un sector medio de San Rafael, Conocoto, su fin es fortalecer la preparación del hombre para la vida, esto es, tener una vida saludable, adquirir conocimientos con altos niveles de manejo tecnológico, encaminándose a la adopción de mecanismos de acompañamiento pedagógico, tareas dirigidas, investigación en centro con guía tutorías, pasantías, optimización del tiempo libre, talleres de expresión creativa, desarrollo de capacidades intelectuales y físicas, integración y orientación familiar, todo esto, para mejorar la calidad de aprendizaje y capacitación para una vida empresarial.

Es importante mencionar que actualmente el Plantel, se encuentra atravesando por problemas que afectan a la Calidad de la educación, como primer punto el problema del Liderazgo tradicional que impide la participación colectiva de todas las personas o Departamentos inmersos en la responsabilidad de la dirección del Plantel. Por otra parte se ha detectado alumnos con problemas de drogadicción, alcoholismo, pandillas, comportamiento inadecuado dentro y fuera del Plantel, es decir falta de principios éticos y morales que afectan el rendimiento escolar y su personalidad, esto puede darse ya que la mayoría de los alumnos provienen de hogares disfuncionales y sin afecto. Y como tercer punto falta de interés e integración de los padres de familia en los temas académicos y sociales del Colegio, pese a estos inconvenientes es importante recalcar su mayor fortaleza que es la experiencia que sus maestros y Directivos poseen, puesto que, el Plantel ha funcionado alrededor de treinta y siete años, dando buenos resultados en muchos estudiantes hoy en día profesionales, el vencer las barreras que actualmente se han presentado en el Colegio Luis A, Martínez, contribuyen al desarrollo de una sociedad más justa y humana; considerando la unidad en la adversidad, con una práctica de valores, alta moral que fundamente la integración de sus miembros, con alto desarrollo de las competencias cognitivas, actitudinales y procedimentales, que conlleven al estudiante a ser creativo y crítico, que comparta responsabilidades y trabaje en equipo con ética y moral, esto nos permitirá a futuro el preparar estudiantes que conozcan y dominen las materias instrumentales y científicas para que le permita incorporarse con éxito en los estudios de las carreras universitarias,

en un ambiente de interrelación, con un sistema académico relevante que sustente su proyecto de vida.

Es muy importante poder encaminar al estudiante hacia una vía directa a la excelencia, es decir, que el estudiante sea un profesional, ético, responsable solvente, desenvuelto socialmente, etc. Por lo expuesto, se ha considerado como Objetivo General Contribuir al desarrollo de una sociedad más justa mediante la práctica de la gestión, liderazgo y valores, con la finalidad de cultivar la unidad en la diversidad cultural y una clara concepción de los valores éticos.

#### Objetivos Específicos

- Aplicar las diferentes teorías sobre la gestión, liderazgo y valores que permitan la adquisición de cualidades directivas y éticas para la ejecución de la docencia y gestión educativa.
- Manejar el estudio de la ética y valores con la finalidad de practicar las virtudes de manera consciente y voluntaria.
- Incentivar la colaboración e integración de todos los miembros que conforman la Institución por medio del trabajo en equipo y la comunicación, creando un ambiente idóneo, con la finalidad de facilitar la consecución de los objetivos marcados en los Proyectos Educativos.
- Gestionar las colaboraciones externas para realizar las actividades, en función de la planificación y estrategia con el propósito de que el estudiante, reciba un servicio y atención de calidad,
- Utilizar eficiente y eficazmente los recursos disponibles como instalaciones, equipamientos, recursos didácticos, medios económicos y las nuevas tecnologías que posee el Establecimiento.

Los modelos de gestión, valores y liderazgo que se deben aplicar en el Centro Escolar, son modelos compartidos ya que primará el respeto, la empatía, el espíritu de servicio hacia los demás, la participación de todos los docentes, su colaboración con el resto de miembros que conforman el centro educativo. En la toma de decisiones no se deberá tomarlas de manera individual, sino que habrá que recurrir a la participación de todos los profesores, conforme a estructuras de organización que trasciendan el clásico modelo de gestión.

Dentro de los logros de Objetivos, es el comprometer a todos los miembros que conforman el Colegio Luis A. Martínez a formar parte de los procesos, actividades, gestiones y acciones que se realicen, con el fin de incentivar al trabajo en equipo, mejora en la comunicación y ambiente de trabajo, favoreciendo considerablemente al desarrollo de la Institución.

La calidad ética no es sinónimo de perfeccionismo, sino de humanidad, no se trata de lograr acumular cualidades sino de ser mejor persona. Se puede ser persona fuerte, capaz de actuar con precisión cuando es necesario, a la vez que se actúa con respeto, se puede ser persona desenfadada, cariñosa y flexible, a la vez que justa, así el líder se convierte en la raíz de la generación de la confianza ética, que lleva a obrar más allá de los dictados del deber, por lo que, se convierte en un ejemplo digno de ser imitado en sentido ético, por su excelencia humana, por el número de virtudes éticas y por su actitud de servicio. Le invitamos a que conozca un poco más de estos temas interesantes, que nos permiten reflexionar y determinar todos los aspectos positivos y negativos conforme a nuestras necesidades.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 La Gestión Educativa

#### 2.1.1. Concepto

Es la que se encuentra representada por la eficiencia, eficacia y calidad con las que se desarrollan las actividades, en beneficio de una Empresa, Organización, Centro Educativo, etc. El término Eficiencia, se relaciona con la utilización adecuada de los recursos en el desarrollo de las actividades institucionales con la finalidad de cumplir con la misión encomendada por la misma. La eficacia se puede asociar con el logro de metas y objetivos programados o esperados, y la calidad, es la satisfacción o insatisfacción generada por el servicio recibido, la cual será percibida por el cliente.

Se puede también definir a la Gestión como la secuencia de actividades que deben realizarse para lograr los objetivos organizacionales o institucionales en el tiempo requerido, con el fin único de alcanzar la misión del negocio, expresada en el trabajo mismo de cualquiera que debe enfrentar los problemas y aportar soluciones para asegurar los mejores resultados, pues su principal punto de apoyo está en la capacidad de hacer y concentrar el esfuerzo en un espacio y tiempo a través del cual se logran los mejores resultados.

#### 2.1.2. Importancia

La importancia de la Gestión radica en el adecuado manejo tanto los procesos Operativos como administrativos de una institución, lo cual constituye una ventaja competitiva para la misma, debido a las nuevas exigencias de los consumidores en los actuales escenarios económicos. Es necesario, que las Empresas u Organizaciones, tomen en cuenta algunos de los siguientes puntos relevantes para mantenerse en el mejor nivel del mercado y garantice una buena aceptación: Satisfacción de las necesidades del cliente, cumplimiento de las expectativas del cliente, despertar nuevas necesidades del cliente, lograr productos y servicios de calidad, hacer bien las cosas desde la primera vez, regirse a las normas establecidos para la producción de un artículo o servicio, dar respuesta inmediata a las solicitudes de los clientes, sonreír a pesar de las adversidades. Se debe considerar dentro de las Organizaciones,

Empresas y Centros, que su principal recurso son sus clientes, razón por la cual se deben comprender sus necesidades actuales y futuras a fin de satisfacer sus requisitos y expectativas. La gestión, se ha convertido en un pilar esencial de cualquier nueva estrategia empresarial. A largo plazo, sólo las empresas que sean capaces de solucionar el aparente dilema entre la alta calidad de sus productos o servicios y la reducción de costos tendrán éxito, independientemente del sector y el tamaño de la empresa. Esto explica la importancia de las técnicas, los modelos y los principios de la gestión de la calidad en la empresa. Dentro de las Instituciones Educativas, la gestión es también importante ya que permite dejar de lado las formas antiguas de estudio que serán remplazadas por el aprendizaje significativo.

### 2.1.3. Tipos de Gestión

Gestión se clasifica en diferentes tipos, considerando el ámbito en el que se desarrolla, a continuación se citan los siguientes:

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 actividades entrópicas que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.

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.

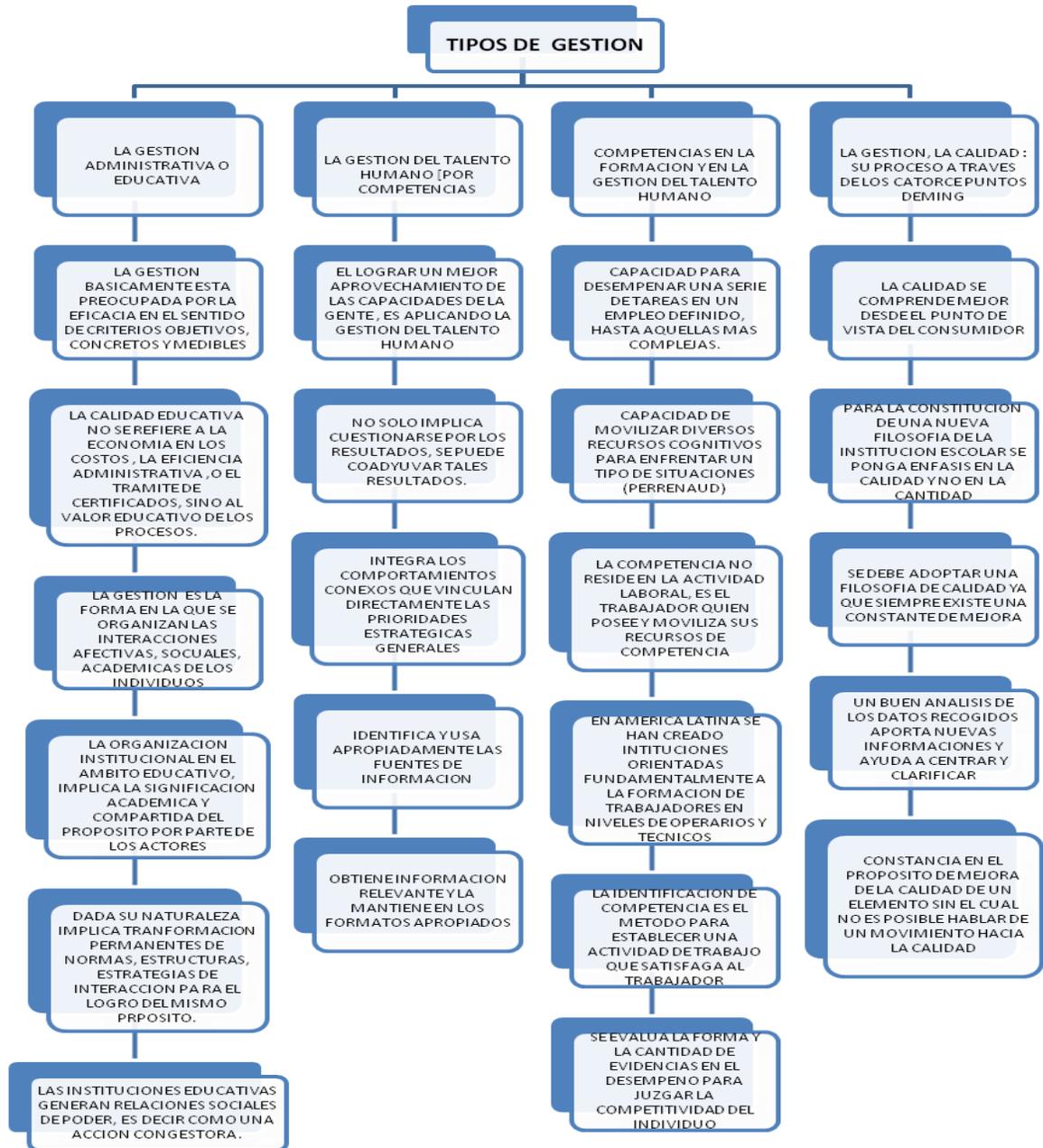
Gestión Gerencial: Es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.

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

Gestión Pública: Es el trabajo eficiente y eficaz que brindan las Entidades o Instituciones Públicas para la satisfacción de los usuarios.

A continuación se presenta un mapa conceptual, en el que se detalla otros tipos de Gestión. Ver Figura 1.

Figura 1. Otros tipos de Gestión considerando el Talento Humano.



Fuente: Guía didáctica Gestión del Talento Humano Unidad No. 4

Autor Arturo Almeida Ruiz, Universidad Técnica Particular de Loja.

## 2.2. Liderazgo Educativo

### 2.2.1. Concepto

El liderazgo constituye una capacidad humana que permite influir en los demás, en sus motivaciones y competencias. Pero la clave no está exclusivamente en qué se influye, sino en cómo se influye, pues también el jefe o gestor de una organización pueden influir con su mandato o su gestión, y no tener la cualidad o capacidad del liderazgo. El líder posee autoridad, su influencia en el comportamiento de los demás va más allá de lo exigible formalmente. Por tanto existen dos elementos consecutivos del fenómeno del liderazgo, primero la existencia de una relación de influencia a partir de la actuación de líder, y la segunda, una reacción libre de quien o quienes le siguen; una reacción no es necesariamente un mandato o petición; es que la actitud del líder la que provoca la imitación o seguimiento. 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 liderazgo educativo 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 educativo es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal. Dimensiones de la tarea directiva.- Apoya al claustro en el ámbito curricular, involucra a la comunidad en la tarea, controla y evalúa el rendimiento, crea un clima pedagógico que facilita el proceso pedagógico profesional y Garantiza el desarrollo profesional de cada persona; ¿Cuál es el elemento común que existe en estas cinco dimensiones de la tarea directiva? El hombre.

Un líder debe poseer cualidades como: Estar dispuesto a correr riesgos, ser audaz e inteligente, vencer su desánimo y las ideas negativas, ser paciente y consistente, tener

buen carácter, no le asusta ser un inconformista, lucha por la calidad, prevé las necesidades a largo plazo, sabe enmarcar los objetivos del grupo, apasionado por el cambio y lo nuevo, es hábil en la toma de decisiones, arrastra y no empuja, tiene autoridad moral, aprende constantemente, ayuda al desarrollo de las personas e involucrarlas, adaptabilidad y creatividad. Es importante que tenga conocimientos basados en la persona, en la práctica docente, en las teorías educativas y de dirección y en modelos y técnicas de investigación. Sus habilidades deben ser el aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fuera, acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado, tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas, vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

### 2.2.2. Tipos de liderazgo

El Liderazgo ha sido posiblemente uno de los fenómenos que más interés ha despertado entre quienes se dedican a las ciencias del comportamiento en las organizaciones, desde muy temprano hasta el día de hoy, se entiende que esta capacidad humana, que tiene mucho que ver con la capacidad de otros, constituye uno de los pilares sobre los que se apoya la buena marcha y el gobiernos de las organizaciones. A continuación se pueden destacar tres enfoques relacionales del Liderazgo:

#### Liderazgo Transaccional

Es una relación con el seguidor, el líder es capaz de establecer objetivos alcanzables, criterios de desempeño, de recompensa entre otros. Es una relación con el seguidor, el líder es capaz de crear y comunicar el valor extrínseco e intrínseco de los incentivos.

#### Liderazgo Transformacional

Es una relación con el seguidor, el líder es capaz de persuadir, explicar, convencer de la necesidad de transformación del cambio. En su relación con el seguidor, el líder es capaz de motivar, ilusionar, entusiasmar con su visión de transformación de mejora.

### Liderazgo Servidor

En su relación con el seguidor, el líder que es servicial: logra adhesión por ser capaz de escuchar, entender tomar conciencia. En su relación con el seguidor el líder que es servicial, logra adhesión al fomentar el desarrollo de las personas al compromiso.

### Liderazgo Autoritario

Este tipo de liderazgo se caracteriza por el líder que trata de mantener el cumplimiento de objetivos a través de una autoridad rigurosa. En este tipo de liderazgo los trabajadores o miembros que siguen al líder suelen seguir al pie de la letra las órdenes sin derecho a reclamos o explicaciones. Este tipo de liderazgo suele crear notorios conflictos en el equipo de trabajo, creando de esta manera un ambiente de tensión y nerviosismo. Los líderes que mantienen un liderazgo autoritario suelen ser suplantados rápidamente por otro líder que sea más acorde a los a los requerimientos y demandas de la organización y del grupo.

### Liderazgo Complaciente

En este tipo de liderazgo, es del líder que intenta tener la aprobación de todos o de estar bien con todos. Este caso resulta favorable para el líder en una etapa inicial. Pero Suele ocurrir, en este tipo de liderazgo, que los trabajadores o seguidores del líder suelen abusar de la confianza y muchas veces se sienten cómodos y seguros porque saben que a cada demanda o requerimiento que hagan tendrán una aprobación casi segura por parte del líder. Los que no están de acuerdo con este tipo de liderazgo son por lo general las personas que están altamente comprometidas con la organización como gerentes y altos ejecutivos que ven en este tipo de liderazgo estados de comodidad que van en contra de los cumplimiento de metas, logros y objetivos de la organización.

### Liderazgo por Conveniencia

Este tipo de liderazgo se caracteriza por el líder que persigue sus objetivos personales antes que los objetivos del grupo o de la organización. No le interesa nada más que salir siempre con un beneficio personal. Es común que este tipo de líder no

sea aceptado en un equipo u organización ya que la forma que toma las decisiones suele generar mucha desconfianza en los demás miembros del equipo.

### Liderazgo Independiente

Este tipo de líder se caracteriza por hacer ser autosuficiente, suele hacer las cosas de manera aislada. Para que una organización crezca tiene que haber una interacción entre líderes y seguidores. Este tipo de líder no suele durar mucho en la organización ya que no garantiza el éxito al equipo. Este tipo de líder suele crear un ambiente de desorden, confusión, caos y desmotivación que no van de acuerdo con los objetivos y metas que persigue la organización.

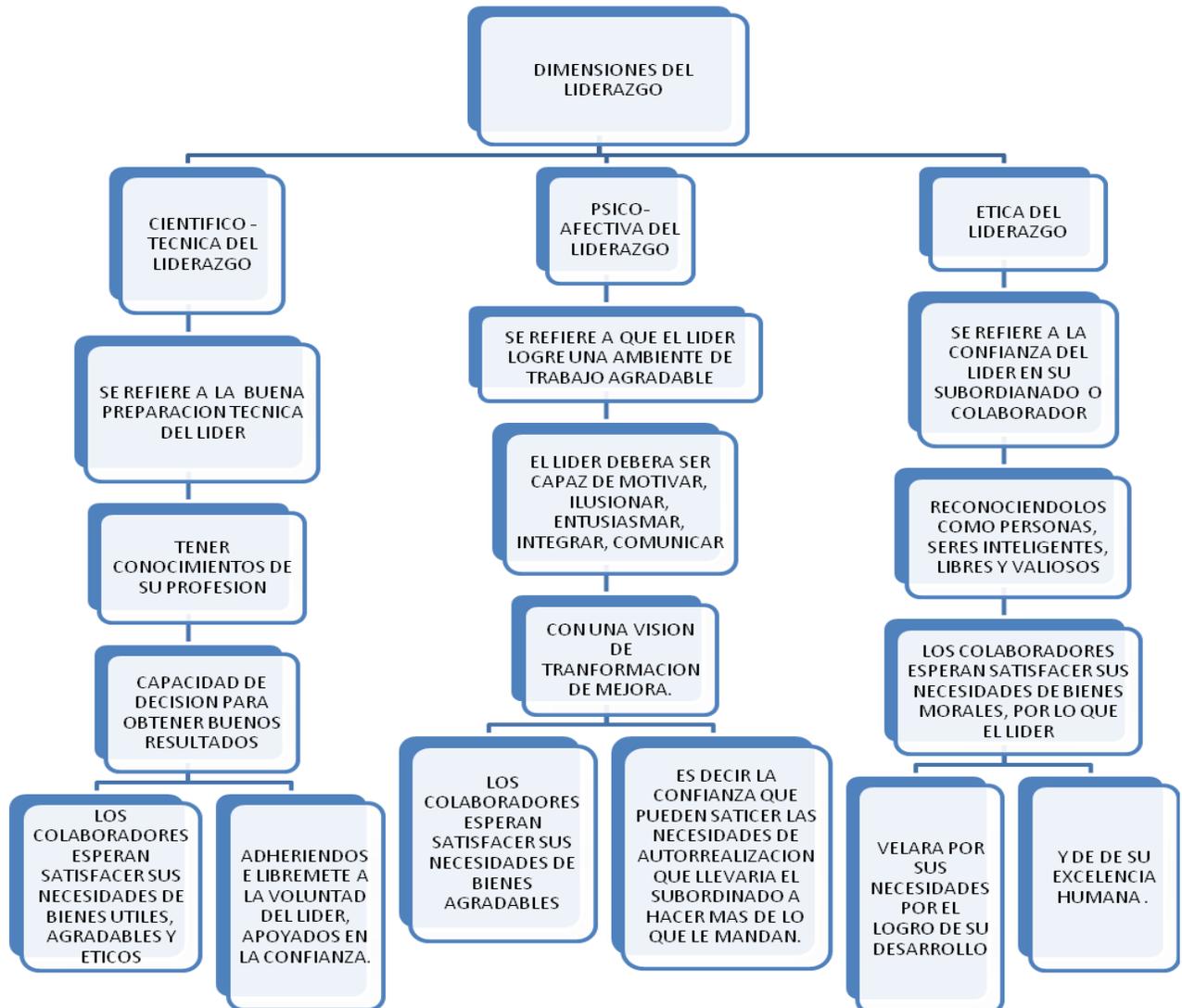
### Liderazgo Comprometido

Este es el tipo de liderazgo que necesita toda organización. En este tipo de liderazgo, el líder está comprometido con pasión y vocación con las responsabilidades que tiene a su cargo. Las personas que siguen a este tipo de líder suelen sentir compromiso, seguridad, propósito y satisfacción. Todos estos sentimientos positivos se dan porque perciben en el líder claramente su propósito y visión con el equipo y con los objetivos de la organización.

#### 2.2.3. Características

En el siguiente mapa conceptual, se puede observar las dimensiones y características en el cual se clasifica el Liderazgo. Ver Figura 2.

Figura 2. Dimensiones y características del Liderazgo



Fuente: Guía didáctica Gestión del Talento Humano Unidad No. 4.

Autor Arturo Carlos Enrique Correa Jaramillo, Universidad Técnica Particular de Loja.

### 2.3. Diferencias entre directivo y líder

La diferencia entre los directivos y los líderes, según el autor Zalesnik, tienen relación con el orden en lo más profundo de su psiquis. Es así que difieren de la siguiente forma; los directivos abrazan el proceso, buscan la estabilidad y el control, e intentan instintivamente solucionar los problemas con rapidez, a veces incluso antes de que hayan comprendido totalmente la importancia de tales problemas. A diferencia de los líderes que soportan el caos y la falta de estructura, y están dispuestos a investigar el problema con el fin de comprender en mayor profundidad el motivo por el cual se generó; los líderes tienen mucho más en común con los artistas, los científicos y otros pensadores creativos que con los directivos. Para tener éxito, las organizaciones necesitan tanto a los líderes como a los directivos. El desarrollo de ambos requiere centrarse en ejercicios de lógica y estrategia a favor de un entorno en el que la creatividad y la imaginación puedan prosperar. El liderazgo exige inevitablemente el uso del poder para influir en los pensamientos y acciones de otras personas. El poder en manos de un individuo conlleva riesgos humanos: en primer lugar, el riesgo de identificar el poder con la habilidad para conseguir resultados inmediatos; en segundo lugar, el riesgo de pasar por alto las muchas y variadas formas en las que las personas pueden acumular poder legítimamente y, en tercer lugar, el riesgo de perder el control de uno mismo en el deseo por conseguir poder. La necesidad de protegerse contra estos peligros explica en parte el desarrollo del liderazgo colectivo y de la ética directiva. Zalesnik enfoca este comportamiento desde distintos puntos de vista, los cuales se resumen a continuación: Personalidad del directivo frente a la del líder.-El directivo como ya se había mencionado es el que soluciona los problemas sin necesidad de conocer el motivo por el cual se generaron, la función del directivo prácticamente es solucionar los problemas. El directivo pregunta: "¿qué problemas hay que resolver y cuál es el mejor modo de obtener resultados de forma que las personas sigan contribuyendo a esta organización?". Un directivo exige que muchas personas trabajen de forma eficiente en diferentes niveles de *status* y responsabilidad. No se precisa ser un genio ni un héroe para ser un directivo, sino más bien perseverancia, tenacidad, trabajo duro, inteligencia, capacidad analítica y, quizá lo más importante de todo, tolerancia y buena voluntad. Sin embargo, otra concepción del liderazgo atribuye

---

Guillen Parra, M (2006). Ética en las organizaciones. Prentice Hall. Madrid-España.

casi creencias místicas a lo que es un líder. Durante años, las personas han debatido sobre si el líder nace o se hace. La respuesta es que hay las dos cosas. Hay muchos estilos personales de líderes, algunos son introvertidos y analíticos, otros proclaman sus ideas desde las cimas de las montañas. La misma importancia tiene el hecho de que diferentes situaciones requieren diferentes tipos de liderazgo. En cualquier caso, casi todos los líderes eficaces se parecen en un rasgo esencial: todos muestran un elevado grado de lo que ha denominado Daniel Goleman "inteligencia emocional". No es que el coeficiente intelectual y las cualidades técnicas sean irrelevantes. Una persona puede contar con la mayor formación del mundo, con una mente incisiva y analítica y con un suministro inacabable de ideas inteligentes, pero aun así no se convertiría en un gran líder. Actitudes con respecto a las metas.- Los directivos pueden adoptar una actitud pasiva con respecto a las metas. Las metas de los directivos son consecuencia de las necesidades u obligación por cumplirlas, más que de los deseos y, por tanto, están profundamente arraigadas en la historia y la cultura de sus organizaciones. Los líderes adoptan una actitud de compromiso, personal y activa hacia las metas. La influencia que un líder ejerce a la hora de modificar el estado de ánimo, de evocar imágenes y expectativas, y de generar deseos y objetivos específicos determina la dirección que toma un negocio. El resultado neto de esta influencia modifica el modo en el que la gente piensa sobre lo que es deseable, posible y necesario. Son activos en lugar de reactivos, le dan forma a las ideas en lugar de responder a ellas.

Concepciones del trabajo.- Los directivos contribuyen a que el proceso siga adelante calculando los intereses opuestos, planificando en qué momento podrían surgir temas polémicos y reduciendo la tensión. En este proceso integrador, las tácticas de los directivos dan la impresión de ser flexibles: por una parte, negocian y regatean; por otra, utilizan premios, castigos y otras formas de coacción. Los líderes de desenvuelven de una forma diferente, ellos desarrollan enfoques nuevos para antiguos problemas y abren caminos hacia nuevas opciones, proyectando sus ideas en imágenes que inspiren a la gente. Las relaciones con los demás.-Los directivos se relacionan con la gente de acuerdo con el papel que desempeñan en una secuencia de

Acontecimientos o en un proceso de toma de decisiones, mientras que los líderes, a los que les preocupan las ideas, se relacionan de forma más intuitiva y empática. La distinción reside, sencillamente, en la atención del directivo a “cómo se hacen las cosas” y la atención del líder a “qué significan para los participantes los acontecimientos y las decisiones”. Los directivos luchan para transformar las situaciones en las que unos pierden y otros ganan en situaciones en las que todos ganan como parte del proceso de conciliar las diferencias y mantener el equilibrio de poder. En cambio, los líderes atraen fuertes sentimientos de identidad. Las relaciones humanas en las estructuras dominadas por líderes dan la impresión de ser por lo general turbulentas, intensas e incluso, en algunas ocasiones, desorganizadas. Pero una atmósfera de este tipo intensifica la motivación personal y a veces da lugar a resultados inesperados, ya que en las organizaciones modernas el hombre significa el capital humano y el mantenerlo sin grandes presiones emocionales les estimula la creatividad.

El sentido del yo.-Los directivos se ven a sí mismos como los depositarios y reguladores de un orden de cosas existente con el que ellos se identifican personalmente y del cual obtienen gratificaciones. El sentimiento de autovaloración de un directivo se ve acentuado al perpetuar y reforzar las instituciones existentes, interpretan un papel que está en armonía con los ideales del deber y la responsabilidad. Los líderes tienden a tener la personalidad de los nacidos dos veces, personas que se sienten separadas de su entorno. Su sentido de quiénes son no depende de su pertenencia a un grupo, de su papel en el trabajo o de otros indicadores sociales de la identidad. Esta percepción de la identidad puede constituir la base teórica a la hora de explicar por qué algunos individuos buscan las oportunidades de cambio. Los métodos para lograr este cambio pueden ser tecnológicos, políticos o ideológicos, pero el objetivo es el mismo: modificar sustancialmente las relaciones humanas, económicas y políticas.

El desarrollo del liderazgo.- Los directivos tienden a ser un grupo con bastante ansiedad, tienen la sensación de que suceden demasiadas cosas sobre las que tienen muy poco control. Así, como haría cualquier otra persona, tienden a buscar algún soporte y uno que cuenta con una buena aceptación en el mundo de los negocios es volcarse en la acción. La depresión es otro de los estados emocionales que sufren los

directivos, sobre todo aquellos que llegan a ocupar cargos pasados los cuarenta.

Al llegar a esa edad, se sienten impulsados a replantearse la identidad de la carrera profesional y se despierta su preocupación por el agotamiento y la pérdida de efectividad, aunque, esto es solo preocupación, pues para una organización son muy útiles por el cúmulo de experiencias. Los líderes sanos son capaces de vivir de forma intensa. Sienten pasión por lo que hacen. Esto se debe a que son capaces de experimentar toda la gama de sus sentimientos, sin negar una emoción en particular. Al mismo tiempo, los líderes sanos creen firmemente en su capacidad para controlar los acontecimientos que tienen alguna repercusión en sus vidas. Son capaces de asumir su propia responsabilidad; no están buscando continuamente un chivo expiatorio o echándole la culpa a otros de lo que va mal. No pierden fácilmente el control o recurren a actos impulsivos. Pueden superar su propia ansiedad y ambivalencia. Tienen grandes aptitudes para la auto-observación y el auto-análisis; los mejores líderes están muy motivados para dedicar algún tiempo a la introspección. Otro factor es que los líderes sanos tienen la capacidad para hacer frente a las desilusiones de la vida. Son capaces de reconocer su depresión y superarla. Y, lo más importante, tienen la capacidad para establecer y mantener relaciones con sus subordinados. Sus vidas están equilibradas y pueden vivirla. Son creativos e inventivos y tienen la capacidad de no ser conformistas.

Para finalizar, se indica las diferencias puntuales entre directivo y líder:

#### Directivo

- El interés primordial en cumplir con los objetivos en curso le impide pensar en lo que podría obtenerse, mediante una reorganización, para fomentar la colaboración de sus miembros.
- Reactivo con la gerencia superior, sus iguales y empleados. Le es más fácil pero dentro de ciertos límites.
- Está dispuesto a involucrar a la gente en la planificación y la solución de los problemas hasta cierto punto, pero dentro de ciertos límites.
- Resistente o desconfiado de los empleados que conocen su trabajo mejor que el Gerente.

- Considera la solución de problemas como una pérdida de tiempo o como una abdicación de responsabilidad de la gerencia.
- Controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber.
- Ignora los conflictos entre los miembros del personal o con otros grupos.
- En ocasiones modifica los acuerdos del grupo por conveniente personal.

#### Líder

- Las metas actuales se toman sin problemas. Puede ser un visionario acerca de lo que la gente podría lograr como equipo. Comparte sus visiones y actúa de acuerdo con ellas.
- Es proactivo en la mayoría de sus relaciones. Muestra un estilo personal. Puede estimular la excitación y la acción. Inspira el trabajo de equipo y el respaldo mutuo.
- Puede hacer que la gente se involucre y comprometa. Facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en equipo. Permite que la gente actúe.
- Busca a quienes quieren sobresalir y trabajar en forma constructiva con los demás. Siente que es su deber fomentar y facilitar esta conducta.
- Considera que la solución de problemas es responsabilidad de los miembros del equipo.
- Se comunica total y abiertamente. Acepta las preguntas. Permite que el equipo haga su propio escrutinio.
- Interviene en los conflictos antes de que sean destructivos.
- Se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y forma oportunos.
- Mantiene los compromisos y espera que los demás hagan lo mismo.

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

Valor es un término que puede tener varios significados al igual que valor en la educación. Valor es lo que se considera digno de aprecio, identificándose con lo bueno, la verdad es un valor, lo mismo que la salud o el sentido del humor, son bienes, son

algo deseable. La verdad, la belleza, el bien la bondad, son cualidades externas a nosotros porque son objetos de nuestro deseo. En el orden psicológico VALORES son propiedades de la personalidad, preferencias, orientaciones psíquicas, los interiorizamos en nuestra personalidad como actitudes, sentimientos, convicciones o rasgos de carácter, es por ello que decimos que alguien es justo, bondadoso, generoso o valiente. En cierta forma los valores vienen a ser los fines de la educación; son las propiedades de la personalidad que nos proponemos formar en los educandos. La educación en valores se sitúa en el orden psicológico y en lo moral y toma también como referencia el sociológico, se puede definir como el esfuerzo sistemático para ayudar a los educandos a adquirir aquellas cualidades de su personalidad que se consideran deseables en los diversos ámbitos de su desarrollo humano y particularmente a aquellas que se relacionan con el uso responsable de su libertad.

El hablar de valores se pueden tomar en cuenta los elementos básicos de la ética: EL bien, la norma y la virtud. El bien es aquello a lo que aspiramos, aquello a lo que damos valor. Por ejemplo la justicia, la prudencia etc., la norma se refiere a los modos concretos de conseguir el bien. Así en toda institución educativa se proponen normas de justicia, a las que se maneja como guía; la virtud es la forma práctica de realizar el bien. Toda virtud se cristaliza mediante el hábito. El hábito es una forma, más o menos estable en el tiempo, que se escoge para actuar y que se realiza mediante la voluntad, Los hábitos pueden ser buenos o malos, según el fin que consiga. En el campo de la ética, la excelencia humana y la virtud se convierten en sinónimos. Ser una persona excelente con valores, es sinónimo de ser una persona honesta, íntegra, transparente, virtuosa. El comportamiento humano es entendido desde la ética como una tarea de construcción personal, de desarrollo creativo de una vida armónica con uno mismo y con el entorno, de la búsqueda de la excelencia, de la mejora continua, que requieren un renovado esfuerzo. Ese esfuerzo para la mejora continua, constituye un proceso de aprendizaje que se da en todo ser humano desde la más temprana edad y que no termina hasta el final de la vida. Un esfuerzo que es voluntario, puede ser buscado libremente o rehusado, pero que implica en todo caso el aprendizaje personal. Un aprendizaje que va transformando a la persona, un proceso que connota la repetición

de actos libres, que generan hábitos, cuando el hábito es positivo como decir la verdad, actuar con justicia u obrar con lealtad, hablamos de valores y virtudes éticas, pues éstas son acordes a bienes humanos. Cuando el hábito moral adquirido es negativo se habla de vicios, como lo son el engañar, estafar o humillar. A continuación citaremos los diferentes valores éticos y morales:

Valores éticos y morales:

- a. Justicia: quien es justo se esfuerza continuamente para dar a los demás lo que les es debido, según el cumplimiento de sus deberes y de acuerdo con sus derechos, es obedecer las leyes de convivencia.
- b. Fortaleza: Nos ayuda a resistir las influencias nocivas empleando para ello todas las fuerzas, recursos y energía, esta nos permite ser resistentes a la adversidad, con un carácter que lleve a luchar con ánimo y a desarrollar proyectos en mejora de la sociedad.
- c. Honestidad: La honestidad conduce a una vida de integridad porque nuestro interior y exterior son reflejo el uno del otro. Una persona honesta es aquella que aspira a observar los códigos de conducta más elevados.
- d. Responsabilidad: Es cumplir con el deber que se le asigno y permanecer fiel al objetivo. La responsabilidad se lleva a cabo con integridad y con sentido del propósito.
- e. Honradez: La honradez en la comunicación exige un intento de buena fe por comunicar la verdad hasta donde la conocemos, evitando comunicarla de un modo que pudiera conducir al engaño. La honradez en la conducta prohíbe el robo, el abuso de confianza.
- f. Puntualidad: Es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones. Es una regla rigurosa que exige de la persona ejecutar determinada acción en una ventana de tiempo definida.
- g. Respeto: Es conocer y tener en cuenta los derechos de los seres vivos, debemos aceptar que hay otros individuos que piensan, actúan y viven como les agrada siempre y cuando no molesten a los demás , esto no debe incomodarnos.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1 Participantes

El Colegio Luis A. Martínez, es un establecimiento que viene funcionando aproximadamente siete años, está ubicado en la calle Alfredo Davila y Chone junto al Parque de San Rafael que conecta a la Autopista a Sangolquí, en el sector Valle de los Chillos; anteriormente funcionaba como Colegio nocturno en la Recoleta de la ciudad de Quito por más de treinta años ininterrumpidamente. Este plantel educativo atiende a un sector medio de San Rafael, Conocoto, La Armenia, El Tingo, Capelo, San Pedro de Taboada, Sangolquí y sus alrededores. La población que se analizará a continuación, corresponde al 100% considerando entre Directivos, Docentes, personal de Servicio y estudiantes; y el 48% de padres de familia, a continuación las tablas estadísticas con su respectiva información:

TABLA 1. Directivos del Colegio Luis A. Martínez clasificados por sexo y edad.

SEXO	EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	46	1	33%
MASCULINO	47	1	33%
MASCULINO	61	1	33%
TOTAL	51	3	100%

*Fuente: Secretaría Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

En esta tabla se detalla la totalidad de Directivos que forman parte del Colegio Luis A. Martínez, como se puede observar, estos Profesionales mantienen varios años de experiencia y de carrera en la Ciencia de la Educación, es decir que cuentan con el conocimiento adecuado para poder liderar la Institución.

TABLA 2. Personal docente del Colegio Luis A. Martínez clasificado por sexo y edad.

SEXO	EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	34	3	27%
FEMENINO	42	2	18%
FEMENINO	26	2	18%
MASCULINO	26	3	27%
MASCULINO	47	1	9%
TOTAL	35	11	100%

*Fuente: Secretaría Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

En esta tabla se encuentra detallado el cuerpo docente de la Institución Educativa Luis A. Martínez, se observa equidad de género, maestros con experiencia y jóvenes que inician su carrera de docentes.

TABLA 3. Personal docente del Colegio Luis A. Martínez clasificado por título académico.

SEXO	TITULO ACADEMICO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	Licenciadas en Educación Media	6	54.54%
FEMENINO	Profesora en Educación Básica	1	9.09%
MASCULINO	Doctores en Ciencia de la Educación	2	18.18%
MASCULINO	Licenciado en educación Media	1	9.09%
MASCULINO	Magister en Ciencias de la Educación	1	9.09%
TOTAL		11	100%

*Fuente: Secretaría Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

En esta tabla se puede ver claramente que el Colegio Luis A. Martínez, cuenta con personal profesional y calificado para el buen desenvolvimiento y desarrollo de sus actividades.

TABLA 4. Personal administrativo y de servicios del Colegio Luis A. Martínez clasificado por sexo y edad.

<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MASCULINO	54	1	33%
FEMENINO	42	1	33%
FEMENINO	30	1	33%
TOTAL	42	3	100%

*Fuente: Secretaría Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

La tabla muestra las personas responsables de la Administración y servicios, el Colegio tienen como preferencia personas de género femenino.

TABLA 5. Población Estudiantil del Colegio Luis A. Martínez por curso y especialidad.

<b>CURSO O ESPECIALIDAD</b>	<b>MASCULINO</b>	<b>FEMENINO</b>	<b>TOTAL</b>
OCTAVO DE BASICA	2	2	4
NOVENO DE BASICA	5	2	7
DECIMO DE BASICA	7	2	9
PRIMERO DE BACHILLERATO ESPECIALIDAD EN CIENCIAS	8	15	23
SEGUNDO DE BACHILLERATO ESPECIALIDAD EN CIENCIAS	13	12	25
TERCERO DE BACHILLERATO ESPECIALIDAD EN CIENCIAS	16	13	29
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>97</b>

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

En esta tabla se puede observar que Colegio Luis A. Martínez, mantiene un porcentaje similar de estudiantes hombres y mujeres, es decir, no existe preferencias de ningún tipo de género. En conclusión el Centro Escolar es mixto con Equidad de género, cuenta con 97 estudiantes, clasificados en 51 hombres y 46 mujeres.

### **3.2. Materiales e instrumentos**

A través de diferentes actividades, se logró diagnosticar y precisar las situaciones, costumbres y actitudes predominantes de todas las personas que conforman el Plantel Educativo Luis A. Martínez.

La meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre Directores, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia. Para realizar la recolección de información y análisis de la misma se necesitaron de materiales e instrumentos como:

La entrevista.- Se logró conocer los comentarios y opiniones de cada miembro por medio de preguntas cerradas y abiertas. Entre los aspectos más relevantes se puede indicar, el criterio de los maestros, quienes afirman que el comportamiento de los estudiantes dentro y fuera de las instalaciones es muy preocupante, en vista de que tienen reacciones de agresividad y falta de respeto con las autoridades, maestros, compañeros y hasta sus padres, confirman que mucho tiene que ver la falta de afecto y atención por parte de sus padres, ya que la gran mayoría vienen de hogares terminados.

La comunicación.- Apertura y diálogo, por parte de las autoridades, maestros, y padres de familia para obtener toda la información correspondiente a los problemas que la Institución está atravesando, el comportamiento de los alumnos necesaria para la recolección de datos. El punto importante es que, las autoridades manifiestan su inconformidad por la falta de participación de los padres en todas las actividades que el Colegio desarrolla, no se observa un interés hacia sus hijos, ni en la parte importante como es el rendimiento Académico y peor aun en los programas extracurriculares que efectúa el Plantel.

La observación directa.- Al estar en las instalaciones del Plantel se estableció el comportamiento, actitud, conducta y criterios por parte de todo el personal que conforma el Luis A. Martínez, lo que se admiró es el Liderazgo tradicional que aun se

mantiene por ciertos maestros y autoridades. También se pudo notar la falta de espacios y canchas verdes.

### **3.3. Método y procedimiento**

La Metodología que se utilizó es la investigación descriptiva por medio de encuestas, entrevistas, mediante las cuales se compiló y manipuló datos, entre ellos estadísticos, con la finalidad de analizarlos para obtener resultados. En esencia, es necesario conocer que piensan los estudiantes, profesores, padres de familia, sobre la experiencia educacional en el Plantel, los tipos de actividades que se hacen, cual es el beneficio de los estudios, cuales son las áreas que deben ser mejoradas, etc. Es importante empezar por conocer las opiniones de todas las personas que conforman el Colegio, para que los resultados obtenidos sean válidos, mientras más se conozca del criterio de los estudiantes profesores, administradores, y otros; más valiosa y acertada será la información para posteriormente tomar las acciones pertinentes y apropiadas para mejorar la calidad de educación. Adicionalmente, se realizarán mesas redondas, dinámicas, charlas, con el fin de que en cada actividad se vaya recolectando datos con respecto a la actitud y comportamiento de todos los que conformen el Plantel. Una vez concluidas las etapas de recolección y procesamiento de datos se inicia con una de las más importantes fases de una investigación: el análisis de datos. En esta etapa se determinó, cómo analizar los datos y que herramientas de análisis estadístico son adecuadas para éste propósito. Se procedió a racionalizar los datos recolectados a fin de explicar e interpretar las posibles relaciones que expresan las variables estudiadas. El diseño de tablas estadísticas permitió aplicar técnicas de análisis complejas facilitando este proceso.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. DIAGNOSTICO

#### 4.1.1. Los instrumentos de gestión educativa

##### 4.1.1.1 El Manual de Organización.

El Colegio “Luis A Martínez” está integrado por los siguientes:

Niveles administrativos:

- a. Nivel ejecutivo
- b. Nivel Asesor
- c. Nivel Operativo; y,
- d. Nivel auxiliar o de apoyo.

El nivel Ejecutivo, representado por las primeras autoridades del establecimiento Director General y Rector. El nivel Asesor, constituido por el Consejo Directivo, el Vicerrector (a), Inspector General, Junta General de Directivos y profesores, Junta de Directores de Área, Junta de Profesores de Área, Consejo de Orientación y Bienestar Estudiantil. El nivel Operativo, constituido por el personal docente, y organizaciones de Padres de Familia, Inspección, Personal Docente, Estudiantes, Departamento de Orientación y Consejería Comisiones Permanentes, Organizaciones Estudiantiles, Organizaciones de Padres de Familia; y, Aquellos que se crearen de acuerdo con las necesidades del Plantel. Nivel Auxiliar y de apoyo, integrado por los sectores administrativos y de servicios. Secretaría, Personal de servicio, Servicios generales; Sala de Audiovisuales, Biblioteca, Laboratorios de Física, Química, Computación, Idiomas, Bar, etc.

El manual de Organización del Plantel, cuenta con un principio ordenado y específico, es decir, que cada dirección, jefatura y departamento se encuentra estructurado por niveles, cada uno de éstos fueron creados conforme a las necesidades del establecimiento.

#### 4.1.1.2. El Código de Ética

##### Respeto hacia sí mismo y hacia los demás

- a. Fomentar la solidaridad entre los miembros de la comunidad.
- b. Comportarse de manera recta, que afirme la autoestima y contribuya al prestigio institucional, que sea ejemplo y referente para los demás.
- c. Respetar a los demás y en particular la honra ajena y rechazar todo tipo de acusaciones o denuncias infundadas.
- d. Respetar el pensamiento, visión y criterio ajenos.
- e. Excluir toda forma de violencia y actitudes discriminatorias.
- f. Apoyar un ambiente pluralista y respetuoso de las diferencias.
- g. Convertir la puntualidad en norma de conducta.
- h. Evitar el consumo de bebidas alcohólicas, tabaco, sustancias psicotrópicas o estupefacientes.

##### Honestidad

- a. Hacer de la honestidad el principio básico de comportamiento en todos los actos.
- b. Actuar con justicia, probidad y diligencia.
- c. Actuar de acuerdo a la conciencia, sin que presiones o aspiraciones particulares vulneren los intereses institucionales.
- d. Velar por el cumplimiento de las garantías, derechos y deberes de los miembros de la institución.
- e. Tomar oportunamente las medidas correctivas disciplinarias necesarias para superar las irregularidades que pudieren ocurrir.

##### Verdad

- a. Hacer una mística de la prosecución de la verdad, tanto en la actividad académica como en lo cotidiano.
- b. Informar con transparencia y en forma completa.
- c. Emitir mensajes con autenticidad, que no distorsionen eventos ni realidades.

#### Compromiso con la Institución

- a. Ser leal a la Institución y a los valores institucionales.

Cumplir las normas constitucionales, legales, estatutarias, reglamentarias y las resoluciones de la autoridad legítimamente designada.

- c. Reconocer y aceptar las consecuencias de las decisiones.
- d. Participar activamente en la vida y en la dirección de la institución, de acuerdo a los mecanismos de participación, aportando proactivamente con iniciativas de mejoramiento institucional y mantenerse informado.
- e. Emplear los recursos institucionales con austeridad, de acuerdo a los fines correspondientes.
- f. Contribuir al ornato y limpieza de nuestra Casa de Estudios.

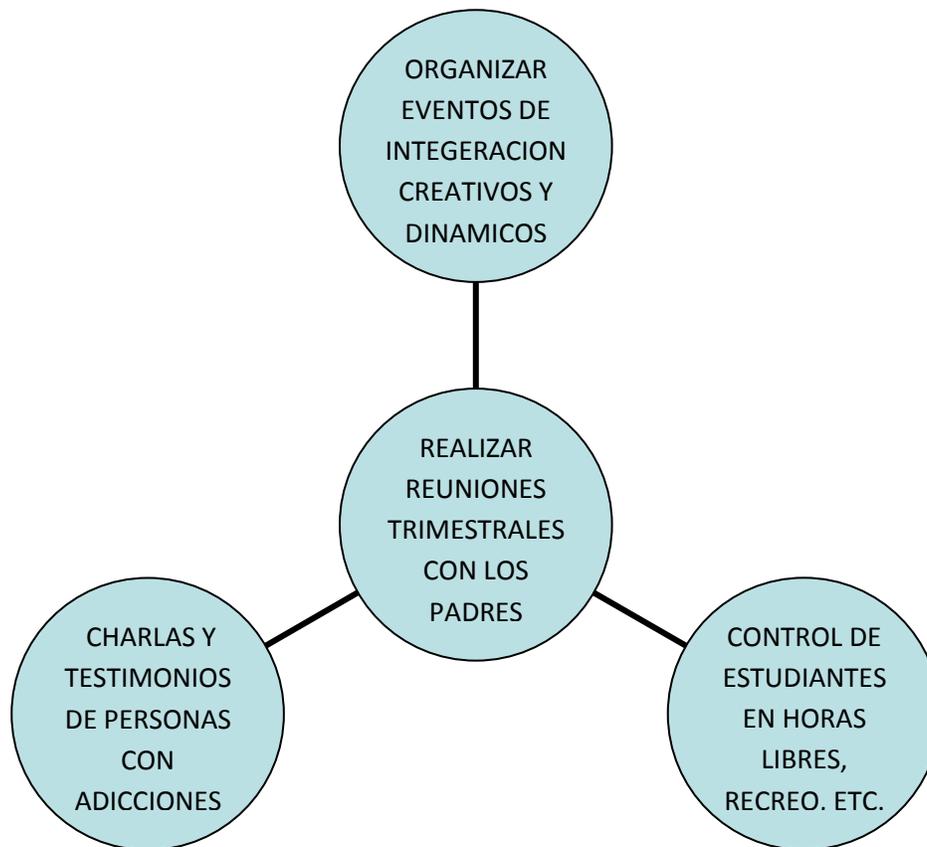
Al considerar a la Ética como la calidad humana de la persona, recalcando la forma de obrar, accionar y costumbres, el Colegio Luis A. Martínez ha creado su código de ética, el cual detalla un sinnúmero de principios y valores, con la finalidad de que cada persona que forma parte de la Institución, se sienta comprometida a cumplir y hacer cumplir cada uno de los preceptos, para el bien de la Organización y el desarrollo de la calidad humana.

#### 4.1.1.3. El plan estratégico

Es importante que como antecedente se mencione un análisis de las Amenazas y Debilidades de la Institución Educativa Luis A. Martínez, para posteriormente tomar en cuenta los pasos de la planificación estratégica.

El Colegio Luis A. Martínez es un establecimiento que viene funcionando aproximadamente siete años, y anteriormente funcionaba como Colegio nocturno por más de treinta años ininterrumpidamente. Este plantel educativo atiende a un sector medio de San Rafael, Conocoto, su objetivo principal es fortalecer la preparación del hombre para la vida, esto es, tener una vida saludable, adquirir conocimientos con altos niveles de manejo tecnológico, encaminándose a la adopción de mecanismos de acompañamiento pedagógico, tareas dirigidas, investigación en centro con guía tutorial, pasantías, optimización del tiempo libre, talleres de expresión creativa, desarrollo de capacidades intelectuales y físicas, integración y orientación familiar, todo esto, para mejorar la calidad de aprendizaje y capacitación para una vida empresarial. Actualmente el Plantel, se encuentra atravesando por problemas que afectan a la Calidad de la educación, como primer punto el problema del Liderazgo tradicional que impide la participación colectiva de todas las personas o Departamentos inmersos en la responsabilidad de la dirección del Plantel. Por otra parte se ha detectado alumnos con problemas de drogadicción, alcoholismo, pandillas, comportamiento inadecuado dentro y fuera del Plantel, es decir falta de principios éticos y morales que afectan el rendimiento escolar y su personalidad, esto puede darse ya que la mayoría de los alumnos provienen de hogares disfuncionales y sin afecto. Y como tercer punto falta de interés e integración de los padres de familia en los temas académicos y sociales del Colegio. Al analizar estos puntos, se puede observar que a pesar de estas limitaciones, el Colegio Luis A. Martínez puede mantenerse ya que su mayor fortaleza, es la experiencia que sus maestros y Directivos poseen, puesto que, el Plantel ha funcionado alrededor de treinta y siete años, dando buenos resultados en los estudiantes que hoy en día algunos son profesionales.

Figura 3. Estrategias para resolver los problemas del Colegio Luis A. Martínez.



*Fuente. Archivo Personal*

*Autor: Lorena Maldonado*

El vencer las barreras que actualmente se han presentado en el Colegio Luis A, Martínez, contribuyen al desarrollo de una sociedad más justa y humana; considerando la unidad en la adversidad, con una práctica de valores, alta moral que fundamente la integración de sus miembros, con alto desarrollo de las competencias cognitivas, actitudinales y procedimentales, que conlleven al estudiante a ser creativo y crítico, que

comparta responsabilidades y trabaje en equipo con ética y moral, esto permitirá a futuro el preparar estudiantes que conozcan y dominen las materias instrumentales y científicas para puedan incorporarse con éxito en los estudios de las carreras universitarias, en un ambiente de interrelación, con un sistema académico relevante que sustente su proyecto de vida. Tendrá como resultado un ambiente idóneo para el desarrollo intelectual y corporal de todos los miembros que conforman la Institución, dando como resultado, la superación de las adversidades y limitaciones al que constantemente se está expuesto. El Plan Estratégico, que se propone es el realizar terapias individuales, grupales, charlas motivacionales, conformación del Comité central de Padres de familia, brigadas estudiantiles, capacitación a representantes y alumnos sobre convivencia, recursos humanos, escuela para padres, etc., todo esto, con el objetivo de aumentar el autoestima en el alumnado, el compromiso de los estudiantes y sus representantes con la institución. Trabajar arduamente en la falta de la figura paterna, materna o de las dos a causa de la migración, ya que ellos son los principales guías de sus hijos, en los temas que corresponden a la ética, valores y buenos principios en su formación.

#### 4.1.1.4. El Plan Operativo Anual (POA)

La elaboración del Plan Operativo del colegio Luis A. Martínez se lo realiza de forma anual y está orientada a mejorar la calidad educativa, efectuando actividades que permitan ver de antemano lo que se quiere lograr, decidir cuáles son las acciones y estrategias que se seleccionan, orientándose a obtener mejores resultados.

El Plan Operativo Anual, es una herramienta que permite a las Instituciones educativas, de manera integral y detallada, materializar los procedimientos, las acciones, los ajustes y las metas que guíen el logro de sus objetivos comunes de acuerdo con los componentes de cada área de estudio. A continuación se detalla un Plan Operativo Anual (POA) del Departamento de Orientación de la mencionada Institución, debido a que es el responsable de encaminar en cuanto a valores, ética, moral, etc.; a los estudiantes, docentes, padres de familia y toda persona vinculada con la educación.

Figura 4. Plan Operativo Anual del Departamento de Orientación año Lectivo 2009 – 2010.

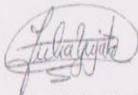
**COLEGIO PARTICULAR LUIS A. MARTINEZ**

**PLAN OPERATIVO ANUAL**

**AREA: DOBE**

**AÑO LECTIVO: 2009 - 2010**

OBJETIVOS	DIAGNOSTICO	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	EVALUACION
Orientar a padres, maestros y toda persona vinculada con la educación.	Escasa integración en la triada de la educación referente a la falta de compromiso de los padres de familia	Realizar charlas obligatorias a los padres de familia para que conozcan su nivel de responsabilidad en la educación de sus hijos.	Humanos Económicos Materiales	Profesor del Área Autoridades Comité de PP. FF	Durante el año lectivo	Al finalizar el año
Conocer y ayudar a los jóvenes con problemas de aprendizaje.	Poca atención en la remisión de los problemas al DOBE	Realizar un formato a los profesores para que pongan las novedades del curso y realizar el seguimiento oportuno.	Humanos Económicos Materiales	Profesor del área Profesores de todo el establecimiento. Autoridades. Padres de Familia	Durante el año lectivo	Al finalizar el año
Aplicar el acuerdo ministerial 403 con la implementación de la educaron de la Sexualidad y el Amor	Escaso espacio en las horas clase para la aplicación de talleres y charlas a los estudiantes	Gestionar para que las autoridades designen un espacio de horas clase para aplicar el acuerdo 403.	Humanos Económicos Materiales	Profesor del área Profesores de todo el establecimiento. Autoridades. Padres de Familia	Durante el año lectivo	Al finalizar el año

  
**RESPONSABLE: Lic. Julia Yujato**  
**ORIENTADORA**

Fuente. Secretaria Colegio Luis A. Martínez

Autor: Lic Julia Yujato

#### 4.1.1.5 El proyecto educativo institucional (PEI)

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) del colegio Luis A. Martínez es el encargado de los propósitos pedagógicos y de gestión a mediano o largo plazo, con el interés de alcanzar una educación de calidad.

El PEI cuenta con algunos componentes para alcanzar sus objetivos propuestos, estos son: Identificación de la Institución, descripción del contexto geográfico, social económico y cultural de la Institución, perfiles y objetivos de formación, perfil específico del bachiller, perfil del padre de familia, perfil de autoridades, logros que desea obtener la Institución en los alumnos y los docentes.

En el contenido del PEI se puede resaltar que la Institución, está velando por crear personas que sean capaces de solucionar problemas, de enfrentar los desafíos y mejorar las condiciones de vida. Coherente con los valores humanos, consciente de su dignidad y de la dignidad de los demás. Capacitado para insertarse en la sociedad de una manera eficiente y como instrumento de cambio y desarrollo, con sensibilidad social y política en permanente búsqueda y lucha por la realidad y la justicia, que valore, asuma y recree sus culturas y este abierto a la transculturización, que asuma el trabajo como proceso de desarrollo y de alto desarrollo productivo, que vivencie un autentico espíritu optimista y real sentido de esperanza y alegría en las diferentes dimensiones de la vida, que puede convivir con el medio ambiente. Este es un proyecto que se inclina por una sociedad que viva en comunión, que sea participativa, en el que haya para todos una distribución justa de los bienes, servicios y oportunidades, que sea recuperadora de la ética profesional y comunitaria, abierta a los valores y promotora de valores autónomos en el cual se oriente la política al bien comunitario que reafirme la solidaridad y la participación, que propicie el trabajo como fuente de crecimiento, de realización personal, de producción y desarrollo comunitario promoviendo organizaciones participativas democráticas, de igualdad, dialogo y que todos tengan la libertad de asociarse, organizarse y la efectiva opinión de ser oídos, respetados, donde el hombre y la mujer sean valorados por su dignidad y tengan las mismas oportunidades de realización, siendo capaces de enfrentar la vida desde su realidad concreta con conciencia crítica ante la sociedad, las instituciones y los medios de

comunicación social, garantizando los derechos de todos y donde se recupere y se acentúe el valor de la familia como célula y factor de crecimiento social preocupada por preservar la naturaleza.

La Institución consciente de las necesidades sociales, ha considerado que el estudiante dentro del desarrollo personal y ámbito social debe contar con las siguientes características:

- Valorar e interesarse por los problemas que surgen y pueden surgir de la relación entre medio natural grupos humanos
- Comprender los componentes básicos de los distintos lenguajes artísticos y culturales
- Demostrar capacidad y habilidad para interpretar y eventualmente representar lenguajes artísticos y culturales
- Comprender la psicología social y respetar la pluriculturalidad, explicarla y buscar los mecanismos de mantenimiento cultural de las regiones.
- Ser capaz de interrelacionarse con cualquier grupo humano, etnia o cultura
- Demostrar actitudes de sensibilización e interés por proponer soluciones en la línea de equidad social
- Demostrar actitudes de respeto y valoración por el entorno ambiental y social
- Demostrar actitudes favorables hacia una participación activa en la construcción del presente y del futuro y valorar la identidad histórica nacional

En el perfil de la Institución, dentro del ámbito del desarrollo personal y social, se considera las siguientes características:

- La institución dentro de sus actividades busca además de la excelencia académica generar en el alumno autoestima e independencia psíquica y social.
1. Dentro de la planificación institucional consta la actividad desarrollo del pensamiento como cátedra obligatoria.
  2. Evalúa constantemente el desarrollo de planes y programas y el desempeño profesional del personal docente, mediante el rendimiento cualitativo, cuantitativo y actitudinal estudiantil.
  3. Promueve el deporte como parte del desarrollo físico y mental del educando.

- La institución ofrece educación a la diversidad, por ello acoge a todo tipo de jóvenes, con variedad de cultura, etnia, costumbres, experiencias educativas, de diferentes niveles de comprensión y hasta diferentes niveles educativos.
- Al sostenerse en un modelo Laico, respeta la diversidad religiosa, racial, política y de género.
- Constantemente incentiva la relación empática entre maestros y alumnos
- Incentiva el deporte como medio de interrelación social, física y de desarrollo, no como medio competitivo.
- Vela constantemente por el bienestar institucional, de personal docente, administrativo, alumnos, y padres de familia.
- Integra a la labor educativa a padres de familia y representantes como parte de su política institucional.
- Promueve el desarrollo de las capacidades estudiantiles en los ámbitos sociales, culturales y físicas.
- Competir lealmente en el ámbito profesional

En el perfil del padre de familia, se describen diferentes puntos relevantes que permiten orientar a sus hijos en lo referente a ética, valores y la moral.

- Llevar una vida coherente entre lo que dice y lo que hace, ser ejemplo en el hogar
- Fomenta un ambiente de armonía familiar. Paz, amor y respeto
- Alto grado de comunicación con los miembros que conforman la familia
- Ayuda al uso correcto del tiempo libre
- Participa de las actividades extracurriculares
- Predispuesto a buscar soluciones de tareas escolares en casa
- Participa en actividades socio culturales y deportivas
- Participa en las tareas de orientación
- Colabora en el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento.
- Participa activamente en talleres y escuela para padres.

En base del perfil propuesto para los Estudiantes, Padres de Familia y Profesores, la Institución ofrece el siguiente perfil de las autoridades comprometidas con el futuro de los bachilleres.

Figura 5. Perfil de Autoridades comprometidas con los bachilleres.

D. PERSONAL	D. SOCIAL	D. COGNITIVA	D. VOCACIONAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Compromiso</li> <li>▪ Trabajo equipo</li> <li>▪ Diálogo</li> <li>▪ Apertura nuevas ideas</li> <li>▪ Equilibrio emocional</li> <li>▪ Ético</li> <li>▪ Comprensivo</li> <li>▪ Tolerante</li> <li>▪ Innovador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensible a necesidades del medio</li> <li>▪ Dar respuestas con creatividad</li> <li>▪ Identificación con el medio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crítico-reflexivo</li> <li>▪ Conocimiento sobre Gerencia y Administración Educativa.</li> <li>▪ Conocimientos actualizados</li> <li>▪ Conocimientos sobre R. H.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Servicio</li> <li>▪ Sentido de liderazgo</li> <li>▪ Orientador</li> <li>▪ Mística</li> <li>▪ Brindar tiempo suplementario</li> </ul>

Fuente: Secretaria Colegio Luis A Martínez.

Autor: Dr. Miguel Maldonado

Al aplicar estas cualidades dentro de un Proyecto Educativo Institucional, se logra vencer las barreras que como sociedad las creamos sean estas creadas de manera consciente o inconsciente, de esta forma se puede seguir contribuyendo al desarrollo de una sociedad más justa y humana; generando la unidad en la adversidad, con una práctica de valores, alta moral que fundamente la integración de sus miembros, con alto desarrollo de las competencias cognitivas, actitudinales y procedimentales, que conlleven al estudiante a ser creativo y crítico, que comparta responsabilidades y trabaje en equipo con ética y moral.

#### 4.1.1.6 Reglamento interno y otras regulaciones.

El Colegio “Luis A Martínez”, inicia según las disposiciones de la Resolución Ministerial N° 584, de 10 de junio de 1966, el ciclo básico; mediante Resolución Ministerial N° 89 del 28 de febrero de 1972 se autoriza el funcionamiento del ciclo diversificado en Humanidades modernas con las modalidades en Ciencias Matemático-Físico, Químicas Biológicas y en Ciencias Sociales. El Colegio “Luis A. Martínez”, es un establecimiento educativo que cuenta con los nivel secundario (Básico y Bachillerato), que tiene como misión el cuidar, proteger, educar, salud y sobre todo una formación en valores, a adolescentes que pertenecen a esta Institución Además sirve a la comunidad y los alrededores.

El Colegio “Luis A. Martínez”, funciona en la Parroquia de San Rafael, del Cantón Rumiñahuí, perteneciente a la provincia de Pichincha; en la calle Alfredo Dávila 226 y Chone junto al Parque de San Rafael.

El Plantel cuenta con un Reglamento y regulaciones totalmente completas, mediante el cual, se especifica y define por medio de capítulos, todas las actividades, deberes, derechos y atribuciones que cada Director, Departamento, Docente, Alumno y Padre de Familia, tiene como responsabilidad cumplir. A continuación se detalla los aspectos más relevantes.

#### Capítulo I

##### Estructura orgánica

Art. 1 El Colegio “Luis A Martínez” está integrado por los siguientes niveles administrativos:

Nivel ejecutivo

Nivel Asesor

Nivel Operativo; y,

Nivel auxiliar o de apoyo.

Art. 2 El nivel Ejecutivo, representado por las primeras autoridades del establecimiento Director General y Rector.

Art. 3 El nivel Asesor, constituido por el Consejo Directivo, el Vicerrector (a), Inspector General, Junta General de Directivos y profesores, Junta de Directores de Área, Junta de Profesores de Área, Consejo de Orientación y Bienestar Estudiantil.

Art. 4 El nivel Operativo, constituido por el personal docente, docente y organizaciones de Padres de Familia, Inspección, Personal Docente, Estudiantes, Departamento de Orientación y Consejería Comisiones Permanentes , Organizaciones Estudiantiles, Organizaciones de Padres de Familia; y, Aquellos que se crearen de acuerdo con las necesidades del Plantel.

Art. 5 Nivel Auxiliar y de apoyo, integrado por los sectores administrativos y de servicios. Secretaría, Personal de servicio, Servicios generales, Sala de Audiovisuales, Biblioteca, Laboratorios de Física, Química, Computación, Idiomas, Bar, etc.

## Capítulo II

### Del rector (a)

Art. 6. Son deberes y atribuciones del rector (a), a más de lo señalado en el Art. 96 literal a) al z) del reglamento General de la Ley de Educación y Art. 361 numerales del 1 al 8 de la Ley Orgánica de Administración financiera y Control. A más de éstos los siguientes:

1. Conceder permisos ocasionales al personal administrativo y de servicios con debida justificación, médica del IESS.
2. Controlar la asistencia puntual del Inspector General del establecimiento.
3. Enviar un informe mensual de asistencia a Contabilidad y de novedades relacionadas al aspecto contable.
4. Asistir a las reuniones convocadas por la U.T.E correspondiente y poner en práctica las indicaciones emitidas.
5. Conocer de manera general e integral las situaciones de la institución y buscarles la solución más adecuada.

### 6. Del vicerrector

Art. 7. Son deberes y atribuciones del Vicerrector (a), además de lo estipulado en el Art. 28 literales del a) al j) del Reglamento General de la Ley de Educación, los siguientes:

1. Revisar y orientar oportunamente las planificaciones de trabajo de los profesores. Programación Anual, Proyecto de Transformación Institucional, Programa Curricular Institucional, etc.
2. Colaborar en la Tarea de la disciplina del estudiante, tanto dentro del plantel como fuera de él, en actividades propias del Establecimiento Educativo

3. Realizar la distribución de trabajo del personal docente, y distributivos al inicio del año.
4. Presentar al Rector (a) y al Consejo Directivo, el plan de actividades para cada trimestre del año lectivo, Con quince días de anticipación.
5. Presentar en la última semana de septiembre, es decir, al inicio del año escolar los cuadros de: Áreas, Comisiones y Profesores Guías.....
6. De la Inspección

Art. 8 La Inspección es responsable de fomentar el desarrollo armónico de las actividades estudiantiles creando un ambiente disciplinario cordial para el trabajo, técnico – docente.

De su Organización

Art. 9 La Inspección del colegio “Luis A. Martínez” estará conformado por:

- a. Inspector General,
- b. Comisión de disciplina, que será designado de entre los miembros de la junta de profesores por el Rector (a)

De las funciones de la inspección general

Art. 10 El Inspector General propenderá a formar hábitos de buen comportamiento mediante el ejercicio consciente de la auto disciplina.

### Capítulo III

De las funciones del nivel asesordel honorable consejo directivo

Art. 15. Corresponde a la conformación y funcionamiento del Consejo directivo lo establecido en los artículos 103, 104, 105 y 106 de la Ley de Educación en vigencia.

Art. 16. Son deberes y atribuciones del Consejo Directivo, a más de lo estipulado en el Art. 107 del Reglamento General de la Ley de Educación los siguientes.

El Consejo Directivo es el único facultado para resolver las agrupaciones de las materias afines, de acuerdo a los respectivos planes de estudio vigentes y/o la modificación a introducirse en las mismas conforme a las necesidades de enseñanza en coordinación con el Vicerrector. El Consejo Directivo estará integrado de acuerdo a lo que dispone el Art. 103 y 170 del Reglamento General de la Ley de Educación.

## Capítulo IV

### Nivel operativo

#### De las funciones del nivel operativo

De los profesores Art. 28. Son deberes y atribuciones de los profesores del colegio “Luis A. Martínez” a más de lo estipulado en el Art. 139 del Reglamento General de la Ley de Educación y Art. 33 literales c y d del Reglamento de Orientación Vocacional y Bienestar Estudiantil, los siguientes:

1. No abandonar sus labores durante el tiempo señalado en el horario acordado.
2. Elaborar planificaciones anuales (P.O.A.) (P.C.I).
3. Elaborar las planificaciones semanales y de unidad para ser revisadas por el vicerrector (a).
4. Elaborar las pruebas, exámenes, bancos de preguntas y presentarlas a la junta de área para su análisis y aprobación.
5. Asistir puntualmente a sus horas de clases. Pasados 10 minutos de la hora fijada, se computará al profesor el atraso como falta.

#### 4.1.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa.

##### 4.1.2.1. Misión y visión.

###### Misión

Brindar una alternativa en educación con carácter regular a nivel secundario generando así individuos críticos reflexivos, útiles para sí mismos y su entorno social, capaces de crear, de desarrollar y de contribuir al crecimiento del país. Así mismo el compromiso: Educar en la vida, por la vida y para la vida, procurando una formación académica, cívica y ambiental que afirme valores fundamentales como: identidad, democracia, libertad, soberanía y solidaridad, a fin de que se pueda obtener ese hombre nuevo que hoy se requiere y exige la sociedad, propiciando el desarrollo de destrezas y habilidades propias de su nivel, valores y actitudes que reviven el sentido de colaboración y los sitúe frente a un bien entendida competencia laboral.

###### Visión

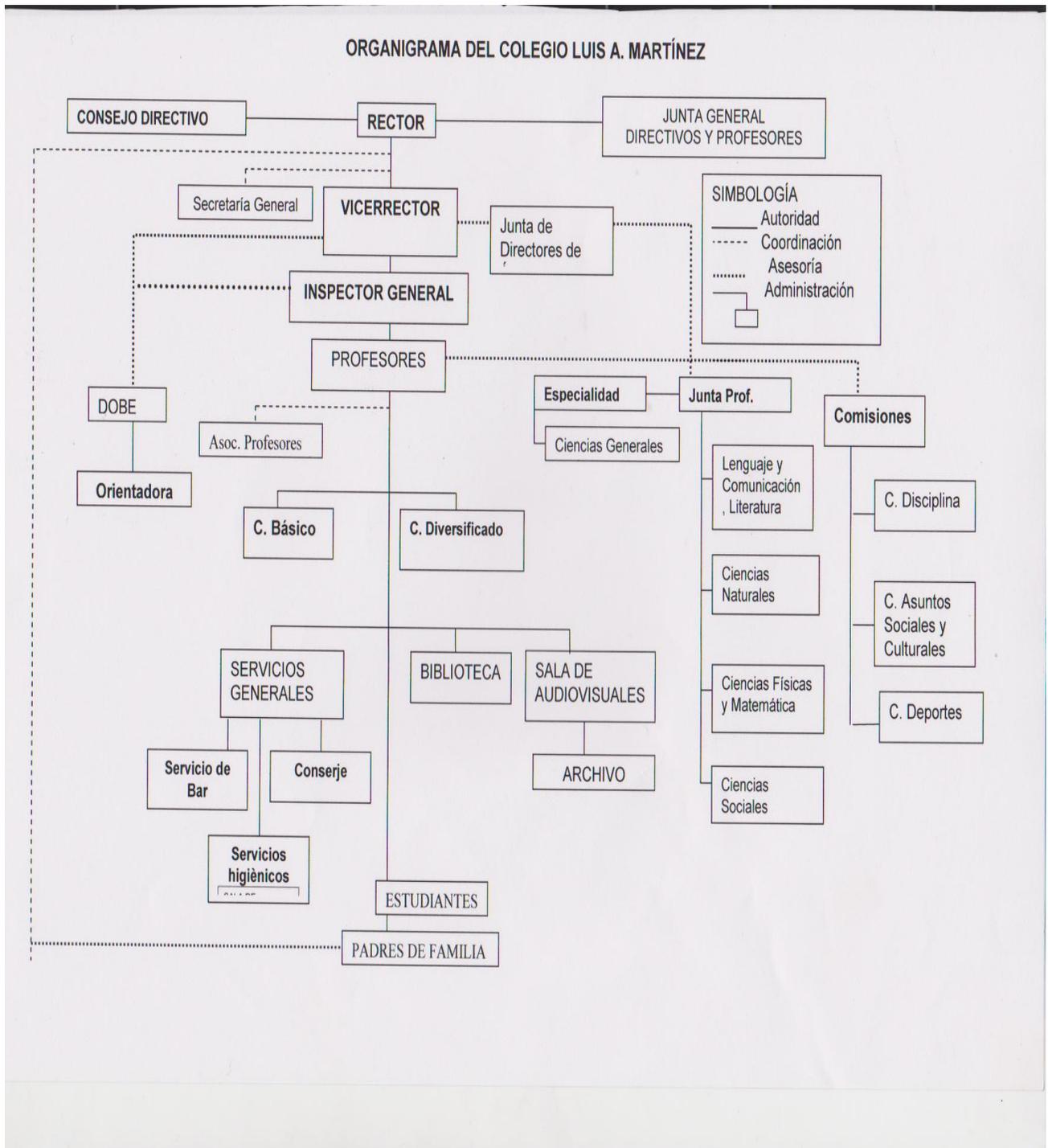
La institución ha experimentado un crecimiento constante de la población estudiantil año a año ha logrado imponerse ante la competencia, todo esto gracias a la calidad de los servicios y el compromiso que la institución ha instaurado con la comunidad. Así

mismo con la entrega y dedicación se compromete a entregar a la sociedad bachilleres competentes para proseguir sus estudios superiores o insertarse en el mercado laboral, con capacidades complementarias a más de las requeridas, ya que el contacto continuo con la niñez y la juventud ha provocado, el conocer las expectativas y necesidades que tiene el sector en materia educativa y sobre todo el futuro que quieren para sus hijos, es así, que la visión es:

- Ofrecer una educación integral, procurando que los alumnos desarrollen plenamente sus potenciales intelectuales, físicos afectivos y valorativos
- Trabajar por el mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes en todos los niveles
- Estimular la creatividad y el interés por la investigación científica y tecnológica

4.1.2.2. El Organigrama.

Figura 6. Organigrama del Colegio Luis A. Martínez



Fuente: Secretaria Colegio Luis A. Martínez

Autor: Dr. Miguel Maldonado

El organigrama del Colegio Luis A. Martínez, muestra los pasos o procesos ordenados y sistematizados en el cual se establecen los parámetros y las simbologías como; Autoridad, Coordinación, Asesoría y Administración, con el objetivo de dar cumplimiento a los procesos, conforme a cada función y atribución de acuerdo a la competencia, sea de una persona de un Departamento.

Este Gráfico muestra los cargos jerárquicos, subordinaciones, responsabilidad y relación que cada persona o Departamento posee, conforme a sus obligaciones que como miembro de la Institución le competen.

#### 4.1.2.3. Funciones por Áreas y Departamentos

Al analizar las Funciones por área y Departamentos se puede resaltar que las mismas se encuentran definidas en forma estructurada y precisa. Lo importante es desarrollar y aplicar cada una de las tareas que se manifiestan. El Colegio Luis A. Martínez, cuenta con un adecuado sistema de Organización, sin embargo aun están fallando en ciertas aplicaciones. A continuación se detallan funciones de algunas Áreas y Departamentos:

##### Funciones Rectorado

Tomar decisiones que favorezcan al normal y exitoso desenvolvimiento del Colegio “Luis A Martínez”.

Mantener reuniones semanales con el Director

Mantener reuniones con el equipo de trabajo del nivel asesor.

Coordinar los procedimientos del ingreso de estudiantes nuevos.

Solicitar, con la debida anticipación al personal, departamentos, organismos técnicos, comisiones, etc., planes, informes, inventarios y otros documentos.

Designar a los Profesores Guías de Curso y de grado.

Evaluar por lo menos trimestralmente la marcha del establecimiento.

Por pertenecer al nivel ejecutivo le corresponde la toma de decisiones, luego de que se haya atravesado por todos los niveles.

##### Funciones Vicerrector

Emitir informes trimestrales al Rector sobre las actividades de su responsabilidad.

Elaborar y analizar los resultados de los instrumentos de evaluación del desempeño docente.

Presidir las Juntas de Curso en los siguientes casos:

a. Ausencia del Dirigente, previa notificación del presidente de la Junta de Curso.

Desconocimiento de causa

Asistir a la junta de Curso con voto como miembro activo de la misma

Dedicar al plantel todas las horas laborales y las necesarias para atender sus funciones.

Elaborar los cronogramas de trabajo en coordinación de las Comisiones, Consejo Estudiantil y todos los departamentos 15 días antes de terminar el trimestre.

Coordinar las clases prácticas, y evaluativas del personal docente. Coordinar la casa abierta.

Elaborar todos los planes y proyectos de la Institución y controlar que los profesores cumplan con sus planificaciones y su aplicación.

Informar a rectorado toda anormalidad en los procesos encomendados.

Reunirse semanalmente con el equipo de nivel asesor.

Coordinar con D.O.B.E. asesoría y conexión con instancias del colegio

Realizar verificación de datos de estudiantes nuevos.

#### Funciones de la Inspección General

Trabajar coordinadamente con el Rector, el Vicerrector, Psicólogos.

Supervisar el trabajo de Inspección y resolver, de conformidad con la competencia de sus atribuciones, los casos y problemas que se presentaren.

Fomentar a través de Inspección la disciplina, el aseo, el ornato y la buena conservación de las dependencias que utilizan los estudiantes.

Vigilar que cada paralelo esté de acuerdo al horario con su respectivo profesor desarrollando la clase y manteniendo el orden y disciplina.

En caso de inasistencia o atraso del profesor a la hora de clase, debe adoptar el control disciplinario y realizar una actividad pedagógica alternativa o dar las disposiciones necesarias para que un profesor cubra la ausencia del docente faltante, a fin de que los estudiantes no permanezcan sin maestro.

Procurar la asistencia puntual del alumnado.

Efectuar reuniones semanales con el subinspector, con el objeto de impartir disposiciones especiales, y receptor inquietudes para coordinar el mejor desenvolvimiento de la disciplina.

Llevar la ficha estudiantil acumulativa en forma actualizada y oportuna.

Conceder certificados de asistencia de los estudiantes de acuerdo con la ley y para fines lícitos.

Colaborar con el DOBE, Profesores Guías y demás organismos del Plantel en la solución de los problemas disciplinarios y en la orientación del comportamiento de los estudiantes.

Notificar en forma inmediata por medio de los dirigentes a los representantes de los estudiantes sobre las inasistencias o actos de indisciplina.

Atender las inquietudes, requerimientos y consultas de profesores, padres de familia y estudiantes.

Realizar investigaciones sobre actos de indisciplina en cuanto a ellos se produzcan, observar los procedimientos establecidos para el efecto e informar a las autoridades y/u organismos competentes según el caso.

Realizar amonestaciones verbales o escritas, aconsejamiento al estudiante o grupo de estudiantes de acuerdo con la gravedad de la falta, observando el procedimiento establecido para el efecto.

Presentar un informe evaluativo anual del plan de trabajo al Rector, por lo menos dos semanas anteriores a la Junta General de fin de año.

Citar a los Padres de Familia o representantes de los estudiantes que presenten problemas de disciplina.

Coordinar con los Padres de Familia y el DOBE actividades tendientes a lograr un comportamiento en los estudiantes.

Llevar un libro de registro de asistencia del padre de familia a las llamadas de Inspección en el que constará: nombre del alumno, curso, paralelo, etc., firma del representante; motivo de la llamada y acuerdo o solución a la que se llegue en la entrevista.

Evaluar mensualmente la disciplina en forma individual y colectiva.

El Inspector llevará a las juntas de curso elaborado el cuadro resumen de todo lo que concierne a la asistencia de cada alumno y del paralelo, detallando además los atrasos,

salidas de clase o ausencias del colegio sin permiso, así como intervenciones o comportamientos positivos ya sea individuales o grupales para la evaluación y la aplicación de sanciones o estímulos según corresponda.

Para el caso de los estudiantes que tuvieren inasistencia frecuentes el Inspector llevará a la junta de curso el porcentaje de faltas acumuladas.

Autorizar a los estudiantes la salida de clase, con desprendible, para justificación con profesores.

Llevar correctamente y al día todos los documentos, libros, registros inherentes a su función.

Los documentos a los que se refiere el numeral anterior son:

Nómina y direcciones domiciliarias del Personal Docente, Administrativo y de Servicio.

Horario general y de cursos.

Distribución de trabajo.

Registro de asistencia del profesorado y del alumnado.

Control de días laborados.

Informes mensuales de asistencia del personal enviadas al rectorado.

Control de leccionarios.

Archivo de justificaciones.

Archivo de casos de indisciplina reportados al DOBE y a la Junta de Curso.

Registro de citas de los profesores a los padres de familia.

Trabajar en coordinación con los demás estamentos de la Institución.

Fomentar la conservación, el aseo y el cuidado de los bienes materiales de la Institución, para la cual coordinarán sus actividades con las autoridades, profesores estudiantes y personal de servicio.

Delegar sus funciones al subinspector en caso de ausentarse por 24 horas o más.

Organizar y entregar los turnos de control disciplinario y de recreos a los profesores, señalando los lugares que correspondan a cada docente.

Permanecer con los estudiantes en las formaciones y demás actos que se realicen tanto dentro del Plantel como fuera de él.

Controlar que el alumnado no haga uso de vestido y otros objetos ajenos al trabajo escolar.

Comunicar telefónicamente a los padres de familia sobre la inasistencia, atrasos y demás actos indisciplinados de los estudiantes.

Informar a la Junta de Profesores de Curso sobre todo en los actos de disciplina de los estudiantes a fin de que se tomen las medidas necesarias y orienten la evaluación de la conducta.

#### Funciones del Consejo de Disciplina

Asistir juntamente con todos los profesores a las reuniones periódicas con los Padres de Familia a fin de que informe de la situación de los estudiantes en relación a la asistencia y disciplina.

Apoyar en la coordinación y control de turnos de la hora del recreo, entrada y salida.

Acudir a las reuniones del nivel asesor.

#### Funciones del Consejo Directivo

Establecer y mantener una adecuada organización administrativa.

El Consejo Directivo será ejemplo de responsabilidad, trabajo, respeto y disciplina en la Institución.

Cuando por razones de organización interna y mejor rendimiento de los estudiantes, estimare necesario algún cambio de asignatura y horario entre profesores, podrá hacerse previo informe del vicerrector (a).

#### Funciones de la Junta General de Directivos

Plantear soluciones a los problemas de rendimiento y disciplina presentados a la Junta.

Realizar una autoevaluación del proceso educativo por parte de los profesores y establecer orientaciones para mejorarlo. PROFESORES

El acta de Junta de Curso, debe contener, desde la asistencia de profesores y demás miembros hasta los por menores de lo que se trate y resuelva en ella. El Profesor Guía es responsable de la integridad de datos a ser llenados en el acta.

Está prohibido a los profesores informar sobre las resoluciones de la Junta de Curso; esta atribución le corresponde al Profesor Guía.

Son atribuciones y deberes de la Junta de Curso las contempladas en el Reglamento General de la Ley de Educación más las siguientes:

Elegir en la primera sesión al comienzo del período escolar, al Secretario de la Junta.  
Estimular las actuaciones distinguidas y sobresalientes de los estudiantes en actividades académicas, culturales, sociales, deportivas, etc., internas y externas.  
Analizar y estudiar en forma individual las situaciones de los estudiantes, poniendo especial atención a aquellos con problemas de rendimiento y disciplina.  
Proponer y resolver los estímulos apropiados para mejorar la disciplina y el interés de los estudiantes por el estudio y el trabajo y poner a consideración de las autoridades para su aplicación.

#### Funciones de la Junta de Directores de Área

Establecer coordinaciones con los profesores guías de curso y el consejo de Orientación y bienestar Estudiantil  
Analizar y aprobar las pruebas objetivas de las diferentes asignaturas del área.  
Elaborar actas de las reuniones realizadas semanalmente. Emitir un informe de novedades mensuales al nivel asesor.

#### Funciones de Profesores y Guías de curso

Citar a los padres de familia cuyos hijos se encuentren en dificultades pedagógicas o disciplinarias para poner correctivos a tiempo.  
Acudir a la sala de atención a padres en la hora determinada para el efecto, así como atender al padre de familia en la medida de las posibilidades, sin que esto perjudique sus clases.  
En caso de tener novedades que excedan su competencia buscar el apoyo de inspección.  
Tener listo (con) por lo menos 24 horas de anticipación los informes para la Junta de Curso.  
Remitir el Informe de Junta en el Término de 48 horas al Rectorado, DOBE e inspección.  
Coordinar el trabajo de sus dirigidos en la elaboración de carteleras y otras actividades programadas por el Plantel.  
Preparar con responsabilidad el Minuto Cívico de acuerdo al turno.

Motivar y cooperar para la participación de sus dirigidos en torneos deportivos y concursos internos.

Dirigir las sesiones de Padres de Familia para lo cual se deberá previamente coordinar el orden del día con las autoridades.

Entregar mensualmente al Padre de Familia los reportes de calificaciones. Coordinar y participar en las actividades de carácter formativo que la institución ofrece a los Padres de Familia.

#### Funciones de Nivel Auxiliar y de Apoyo Secretaria

Elaborar memorandos, matrículas del año, solicitados por profesores, estudiantes en general, ex - estudiantes y padres de familia.

Mantener debidamente encuadernados todos los documentos de archivo, clasificados por año y por materias.

Elaborar certificados de aptitud, matrículas, cuadros estadísticos de matrículas, pases de año, etc.

Legalizar los documentos antes de iniciado el siguiente año lectivo.

Elaborar los comunicados, actas, oficios, memorandos que rectorado indique.

Entregar listados de estudiantes cuando se requiera registrar asistencia.

Elaborar las actas en juntas de curso, en reuniones ordinarias y extraordinarias.

Enviar con oportunidad la documentación correspondiente al ministerio de Finanzas, Contraloría, IESS, etc.

Participar conjuntamente con la comisión designada por el rector /a en la constatación física de bienes muebles de la Institución. (Realizar inventarios)

#### Departamento de Orientación y bienestar Estudiantil

Elaborar los planes y programas de las actividades de orientación y Bienestar Estudiantil para su respectiva aprobación, así como los informes anuales.

Elaborar y aplicar pruebas de investigación sico - social y vocacional y comunicar sobre los resultados.

Mantener constante la comunicación entre los estudiantes, profesores, padres de familias y autoridades en lo que respecta al quehacer educativo mediante entrevistas constantes

Orientar individualmente a los estudiantes en cuanto a sus aspiraciones y problemas.

Establecer contacto con las diferentes instituciones en beneficio de la orientación y bienestar con los estudiantes.

Realizar investigaciones sociales, sociológicas, indispensables para el diagnóstico vocacional de los estudiantes, al igual que para la admisión de los estudiantes, en atención a los planes aprobados por el Ministerio de Educación

Proporcionar permanentemente la labor de la unidad de la labor de Orientación y bienestar Estudiantil.

Recopilar y analizar datos relativos con los estudiantes para el registro acumulativo.

Concurrir a las juntas de curso, estudiar los informes de las sesiones y remitir informes a las autoridades respectivas.

Procurar que los planes y otras gestiones se lleven a la práctica mediante un trabajo común realizado con autoridades, profesores, dirigentes y padres de familia.

Coordinar los aspectos de aprovechamiento, disciplina y asistencia del estudiante con los profesores y directivos del plantel.

Cumplir con las demás funciones sujetas a disposiciones legales y a los que les asigne el rector.

#### Funciones de la Comisión socio – cultural

Elaborar y ejecutar un plan de actividades tomando en cuenta aspectos importantes de la vida social y cultural del colegio “Luis A. Martínez”, y su entorno.

En coordinación con el departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil, velará por la creación de clubes, grupos literarios y artísticos.

Coordinar con los directores de área para fomentar la actividad periodística en el colegio “Luis A. Martínez”, por medio de publicaciones tales como: Revistas, periódicos murales y documentos que vengán a fortalecer la cultura del Plantel y la ciudad.

Coordinar con las otras comisiones las diferentes programaciones para el año lectivo

Organizar la coordinación con el Comité Central de Padres de Familia la asociación de Profesores del plantel los actos sociales del colegio “Luis A. Martínez”

Coordinar el calendario cívico y organización del momentos cívico en coordinación con todo el profesorado.

Coordinar con la presentación del periódico mural con la participación de todo el alumnado y profesorado del plantel.

Coordinará con autoridades y comisiones los diferentes eventos con motivos de las Fiestas Patronales del colegio “Luis A. Martínez”.

#### Funciones de la comisión de la Asociación Estudiantil

Elaborar y cumplir un plan de actividades de la comisión

Coordinar con las demás comisiones las diferentes programaciones para el año lectivo

Organizar en coordinación con el DOBE la asociación estudiantil de acuerdo al reglamento especial vigente emitido por el Ministerio de Educación.

Coordinar clubes para que exista la participación activa del educando en el proceso enseñanza-aprendizaje.

#### Funciones de la Comisión de Deportes

Elaborar y ejecutar un plan de actividades anuales de la comisión

Organizar, planificar y coordinar todas las actividades dentro y fuera del colegio “Luis A. Martínez”

Planificar las actividades de recreación de los estudiantes en su tiempo libre

Coordinar con el área de educación física y deportes para la adquisición de equipos e instrumentos necesarios para la eficaz utilización del tiempo libre.

Coordinar con las autoridades y dirigentes del curso la preparación y entrenamiento de las diferentes disciplinas para el campeonato interno

#### Funciones de la Comisión de Disciplina

Elaborar y ejecutar un plan de actividades anuales de la comisión.

La comisión recibirá informes escritos de la Inspección general con respecto a los actos indisciplinarios que se susciten en todos los actos cívicos, culturales, sociales y deportivos que organice el colegio Cristiano “Luis A. Martínez”.

Colaborará con la comisión de asociaciones estudiantiles

Trabjará en unión con el Departamento de Orientación y bienestar Estudiantil y con la inspección.

4.1.2.3. El clima escolar y convivencia con valores.

El clima escolar hace referencia al entorno, al grado de control externo, analizando desde la teoría institucional culturista, considerando la convivencia con valores en la medida que reflejan normas culturales. Se puede considerar a los centros educativos con la comunidad, relacionando un conjunto de estrategias que incluyen a todos los miembros de la comunidad interesados en la educación, se puede citar como alguna de ellas a la participación de los padres, proyectos escolares comunitarios realizados por el alumnado, casas abiertas, mañana deportiva, etc. Al analizar el clima escolar del Colegio Luis A. Martínez, se determinan los siguientes aspectos positivos:

- Flexibilidad y apertura para los estudiantes, maestros y padres de familia.
- Toma de decisiones conforme a las necesidades y bienestar de todas las personas que forman parte del Centro
- El Centro Escolar, presenta varios servicios comunitarios como Biblioteca, cancha deportiva, espacio cultural.
- Realiza programas sociales y culturales como mañana deportiva, casas abiertas, escuela para padres, etc... Con el fin de lograr un ambiente comunitario entre, directores, maestros, estudiantes y padres de familia.
- Comunicación del centro educativo hacia el hogar, por medio de comunicaciones, cartas, llamadas telefónicas, conferencias para padres, reporte calificaciones.
- Asesoramiento del Centro educativo para el aprendizaje en el hogar, con el fin de que los padres supervisen y ayuden en casa a sus hijos sobre la enseñanza recibida en el aula.
- Determinación conjunta de procedimientos y criterios de evaluación entre directivos y maestros.
- El director del centro ha establecido la pluralidad de la sociedad; respeto por las diferencias, culturas, etnias e idioma.
- La figura de la directiva, transmite experiencia, juicio profesional reconociendo la comunidad.

Como aspectos negativos se determinan los siguientes:

- Falta de compromiso e interés por parte de los padres de familia.
- Influencia negativa por personas externas al plantel, hacia la actitud, comportamiento y conducta de los estudiantes.

- Carece de una organización de red que facilita los intercambios escolares comunitarios.
- Mecanismos a través del cual, los maestros y profesionales externos adquieren un conocimiento recíproco de las prácticas y expectativas de las conexiones escolares y laborales.
- Utilización de los recursos de la comunidad como por ejemplo, bibliotecas públicas, museos, instituciones culturales, etc.
- Ayuda de familia y de la Comunidad al centro educativo, poco estímulo al colegio por parte de los padres de familia.
- Falta de un consejo asesor escolar comunitario que informe a la escuela las necesidades, deseos y expectativas de la comunidad. Ciertos maestros no participan con cambios positivos para la organización y mantienen su posición rígida tradicional.

#### 4.1.2.4. Dimensión pedagógica curricular y valores.

La Institución Educativa, es responsable 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, buscando desde el análisis de las formas de enseñanza y los factores asociados a ésta, la aplicación de los enfoques curriculares y contenidos programáticos, develan las características de estilos y prácticas docentes predominantes, que favorecen el logro educativo de cada uno de los estudiantes. Son los fines y objetivos específicos o razón de ser de la Institución en la sociedad. Comprende las prácticas específicas o razón de enseñanza y aprendizaje, los contenidos curriculares, la selección de textos y auxiliares didácticos de evaluación. El Colegio se preocupa de generar una educación en la que prime una cultura de análisis y evaluación permanente del que hacer educativo, incentivando la innovación metodológica a través de un perfeccionamiento continuo, fortaleciendo en los docentes el trabajo en equipo, incorporando en el aula la utilización de los recursos de apoyo pedagógico y revisando y adaptando el currículo de acuerdo a las características de sus estudiantes. También como institución promueve el desarrollo de proyectos, que

favorezcan y estimulen la participación de los estudiantes, que mejoren y nivelen sus aprendizajes con el fin de generar una mejor calidad en la educación.

#### 4.1.2.5 Dimensión organizativa operacional y valores.

El Colegio Luis A. Martínez. Cuenta con los siguientes estamentos claramente estructurados: Directivos (director, rector, vicerrector y supervisor general), representantes de los profesores, centro de alumnos y representación de los apoderados (centro de padres). Estos participan en reuniones propias de sus respectivas funciones, cuando se requiere participan en conjunto para organizar o sugerir actividades factibles de realizar para y con los alumnos, estas reuniones deben realizarse al menos una vez al mes en forma general y una vez a los menos por estamento. Al existir un representante de distintos niveles de la unidad educativa se exige una relación de respeto y con altura de mira, donde todos tienen derecho a opinar y a entregar sus puntos de vista, que serán considerados y estudiados, fundamentalmente su aplicación. El proyecto fundamental de este equipo de gestión será el mejorar los requerimientos de los alumnos en instancias educativas y de infraestructura para lograr este objetivo. Como institución educativa se preocupa en apoyar el trabajo del Departamento D.O.B.E, que constituye un eje central del currículo que lleva a generar ambientes propicios para FOMENTAR VALORES. Para fortalecer la organización del establecimiento y propiciar una mayor vinculación de los distintos estamentos incentivamos el trabajo colaborativo, apoyando la labor de los jefes de nivel y de los diversos departamentos de sectores y subsectores de aprendizaje para establecer una mejor comunicación con las instancias superiores del Colegio. También interesa integrar en el centro educativo a organizaciones de la comunidad para establecer espacios de participación y apoyo a la labor institucional.

#### 4.1.2.6 Dimensión administrativa y financiera y valores.

Se establecen criterios y mecanismos efectivos en la adquisición y reposición de material didáctico para los distintos escenarios de aprendizaje, implementando además formas de evaluación y control que permitan optimizar el uso eficiente de los recursos financieros y materiales. Se ha implementado un sistema de becas para los alumnos

con problemas económicos y de buen rendimiento académico impulsando, de esta manera, su espíritu de superación. Se incentiva una cultura de cuidado y responsabilidad compartida para la mantención y mejoramiento de la infraestructura, generando un ambiente grato y armónico. La contratación del personal del colegio “Luis A. Martínez” está a cargo de la directora general. a través de entrevistas directas, donde el criterio fundamental es la parte idónea y la adecuada preparación del profesional, que conozca con claridad el PEI del colegio y esté dispuesto a trabajar en un proyecto educacional orientados por los valores éticos y la valoración de las relaciones culturales. En un contexto operativo existe, por parte de las autoridades del colegio un compromiso permanente por la implementación y utilización de material didáctico a disposición de los estudiantes, donde la principal importancia al apoyo informático, con una sala de computación adecuadamente implementada conectada a la red y supervisada por un profesor especialista que desarrolle su labor en los distintos niveles.

#### 4.1.2.7. Dimensión comunitaria y valores.

Alude a las relaciones que establece al colegio con los padres y apoderados de los estudiantes, los criterios de selección, así como las relaciones que se establecen con las organizaciones, busca motivar a todos los integrantes de la Comunidad Educativa a participar activamente en la Pastoral del Colegio, que cruza transversalmente el proceso educativo, para fortalecer un crecimiento personal y cristiano en los valores. Se estimula a los estudiantes a participar según su edad y capacidad en las distintas actividades recreativas, deportivas, culturales y sociales a nivel local, regional y nacional para incentivar la integración y compromiso con su colegio y su comunidad. Es importante también la incorporación activa de los padres y apoderados en el proceso educativo de sus representados, las actividades que como colegio ofrece, para contribuir a la formación de ellos. Se intenta que los ex estudiantes y sus familias se sientan integrantes de la comunidad educativa, a fin de que su experiencia sirva de retroalimentación para las generaciones que van formando parte del colegio.

### 4.1.3. Análisis FODA

#### 4.1.3.1. Fortalezas y debilidades

##### Fortalezas

- El Centro Educativo, desarrolla e integra en el estudiante una excelente formación humanística, cultural y científica, logrando obtener una comunicación total y abierta entre autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia o representante.
- Los Directivos fomentan por medio de exposiciones temas relacionados a los valores, éticos y morales
- La Institución ha implementado el servicio Médico y Psicológico personalizado con profesionales especializados en temas educativos.

##### Debilidades

- Poco interés por parte de los padres de familia y/o representantes de los estudiantes, esto genera un desfase en el nivel y rendimiento académico.
- Carencia de las figuras paternas, maternas o de las dos por causa de la migración, esto conlleva a la falta de atención, cuidado, protección, guía para el buen comportamiento y desempeño del alumno.
- Inserción de los estudiantes en grupos o pandillas para cometer actos que no estén encaminados con las buenas costumbres, ética y moral dando como resultado el cometimiento de actos delictivos.

#### 4.1.3.2. Oportunidades y amenazas

##### Oportunidades

- Por medio de las Instituciones Públicas se trata de reforzar las actividades programadas en la Institución tales como charlas, seminarios, conferencias, etc.,

referente a valores éticos, morales, liderazgo, prevención de las enfermedades de transmisión sexual, alcoholismo y drogadicción.

- El Colegio se encuentra trabajando e intensificando la metodología y técnicas de estudio para fomentar la seguridad de los estudiantes en sus conocimientos tanto teóricos como prácticos.
- Amenazas
- Falta de control extra institucional del alumno por parte de padres y/o representantes, dando como resultado el mal comportamiento y el bajo interés en sus obligaciones.
- Incremento de lugares de diversión en el sector como: bares, cantinas, juegos electrónicos, centros de diversión que producen la distracción de los estudiantes, impidiendo su adecuada atención y retención del conocimiento.
- El alto índice de pandillas y grupos antisociales que existen en nuestra sociedad y cada día van persuadiendo a los estudiantes a formar parte de los mismos y de esta manera convertirse en entes negativos para la sociedad.

## 4.1.3.3 Matriz FODA

<b>FORTALEZAS</b>	<p>Formación humanística, cultural y científica, logrando una comunicación total y abierta entre autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia o representantes.</p> <p>Directivos fomentan por medio de capacitaciones, charlas, cursos y testimonio, diferentes temas relacionados a los valores, éticos y morales</p> <p>servicio Médico y Psicológico personalizado con profesionales especializados en temas educativos, ayuda a diagnosticar el estado emocional y psicológico de cada alumno</p>
<b>DEBILIDADES</b>	<p>Poco interés por parte de los padres de familia y/o representantes de los estudiantes.</p> <p>Carencia de las figuras paternas, maternas o de las dos por causa de la migración</p> <p>Inserción de los estudiantes en grupos o pandillas para cometer actos que no estén encaminados con las buenas costumbres, ética y moral</p>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<p>Por medio de las Instituciones Públicas se trata de reforzar las actividades programadas en la Institución tales como charlas, seminarios, conferencias, etc., referente a valores éticos, morales, liderazgo, prevención de las enfermedades de transmisión sexual, alcoholismo y drogadicción.</p> <p>El colegio se encuentra trabajando e intensificando la metodología y técnicas de estudio para fomentar la seguridad del estudiante en sus conocimientos tanto teórico como prácticos.</p>
<b>AMENAZAS</b>	<p>Falta de control extra institucional del alumno por parte de padres y/o representantes.</p> <p>Incremento de lugares de diversión en el sector como: bares, cantinas, juegos electrónicos, centros de diversión que producen la distracción de los estudiantes.</p> <p>Alto índice de pandillas y grupos antisociales que existen en nuestra sociedad y cada día van persuadiendo a los estudiantes a formar parte de los mismos y de esta manera convertirse en entes negativos para la sociedad.</p>

## 4.2 Resultados de encuestas y entrevista

### 4.2.1. De los directivos

El Colegio Luis A. Martínez es un establecimiento que viene funcionando aproximadamente ocho años, está ubicado en el Sector San Rafael Valle de los Chillos. Su objetivo principal es fortalecer la preparación del hombre para la vida, esto es, tener una vida saludable, adquirir conocimientos con altos niveles de manejo teológico, encaminándose a la adopción de mecanismos de acompañamiento pedagógico, tareas dirigidas, investigación en centro con guía tutorial, pasantías, optimización del tiempo libre, talleres de expresión creativa, desarrollo de capacidades intelectuales y físicas, integración y orientación familiar, todo esto, para mejorar la calidad de aprendizaje y capacitación para una vida empresarial, sujetándose a la Ley Orgánica de Educación y a su Reglamento.

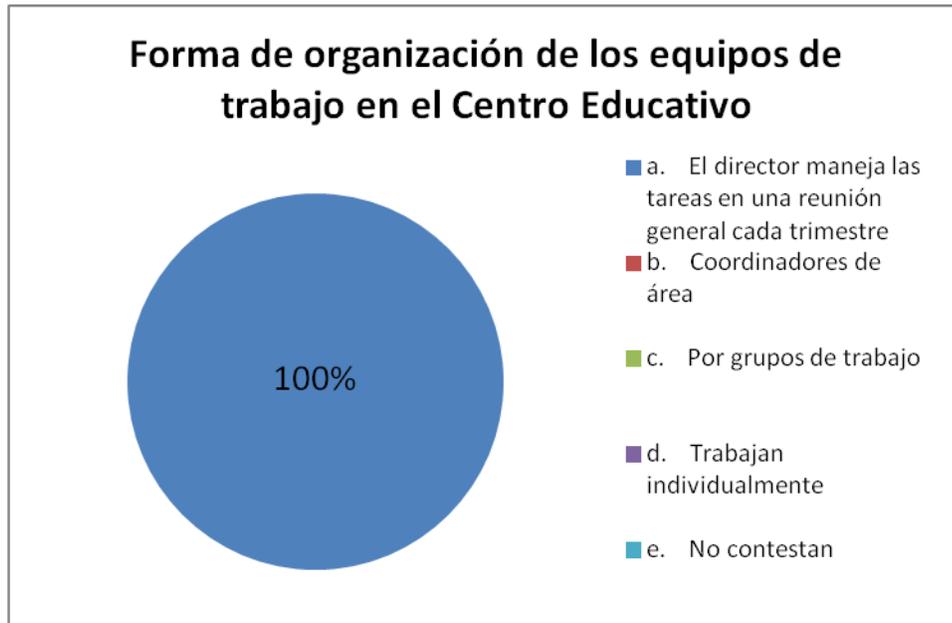
Tabla 6. Forma de organización de los equipos de trabajo en el Centro Educativo.

<b>Forma de organización</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
a. El director maneja las tareas en una reunión general cada trimestre	3	100%
b. Coordinadores de área		
c. Por grupos de trabajo		
d. Trabajan individualmente		
e. No contestan		

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Representación Gráfica tabla 6.



*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Al realizar el análisis de las encuestas a todos los que forman parte de la Directiva, se observa que el 100% responde que el Director es el único responsable de organizar una reunión general cada trimestre.

Tabla 7. Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la Organización

<b>Aspectos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
a. El número de miembros de la institución		
b. Los resultados obtenidos en la Institución	3	100
c. Valor y tiempo empleados en la Institución.		
d. Otros		
e. No contestan		

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Representación Grafica tabla 7.



*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

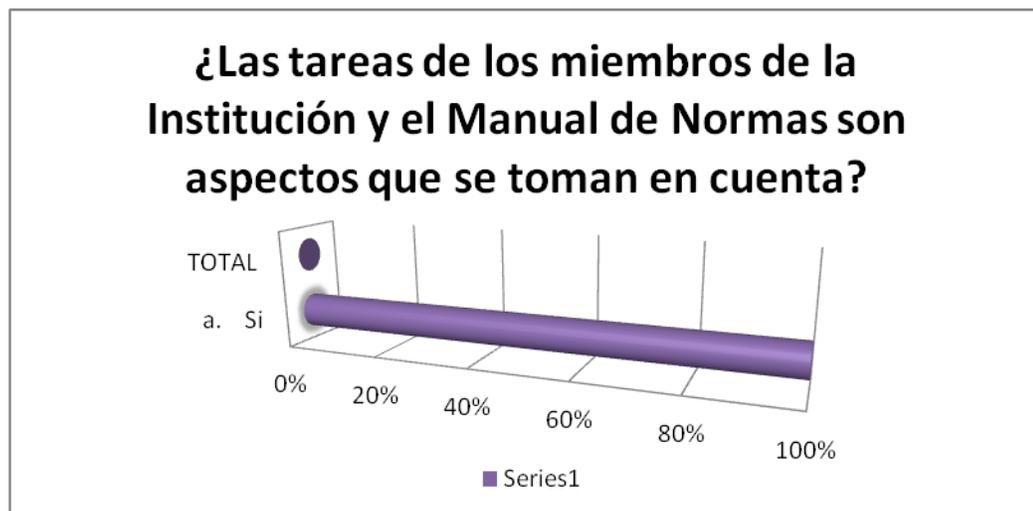
Para medir el tamaño de la Organización los directivos al 100% consideran como punto de medición, los resultados obtenidos en la Institución. Para lograr los resultados, es necesario iniciar y trabajar en un proceso de análisis y evaluación continua sistemática, donde se pueda contar con información coherente, que permita ampliar la comprensión de diferentes componentes positivos y negativos, y así, dirigir las acciones hacia el mejoramiento en términos de efectividad, eficiencia y eficacia.

Tabla 8. Las tareas de los miembros de la Institución y el Manual de Normas.

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Si	3	100%
b. No		
TOTAL	3	100%

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*  
*Autor: Lorena Maldonado*

Representación Grafica tabla 8.



*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*  
*Autor: Lorena Maldonado*

Los Directivos al 100%, mencionan que el Colegio Luis A. Martínez cuenta con todas las Normas, Reglas y Procedimientos legalizados por todas las autoridades competentes.

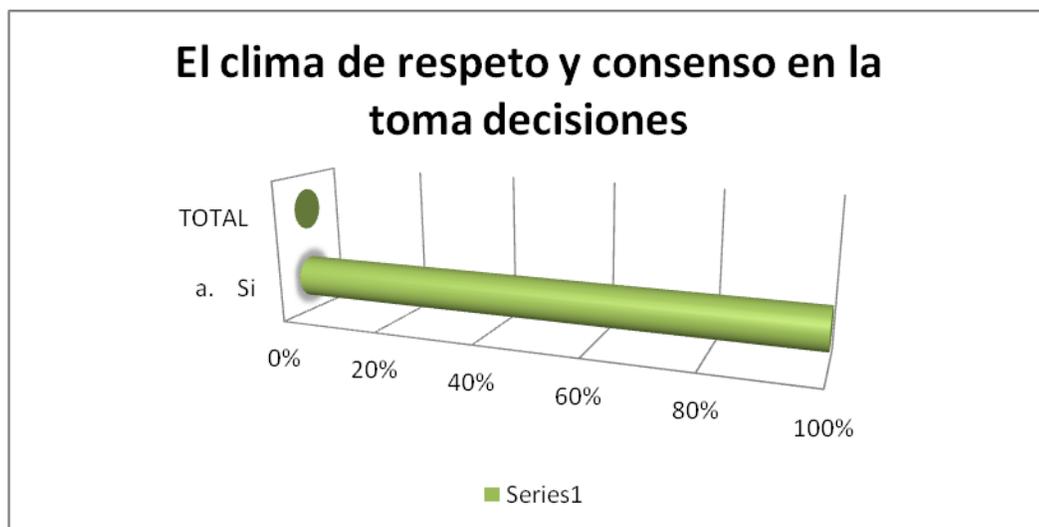
Tabla 9. El clima de respeto y consenso en la toma decisiones

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Si	3	100%
b. No		
TOTAL	3	100%

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Representación Grafica tabla 9.



*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

En este aspecto, el 100% de los Directivos afirma que el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones si está liderado por el Director del Plantel, siendo el responsable único y directo en cualquier toma de decisión

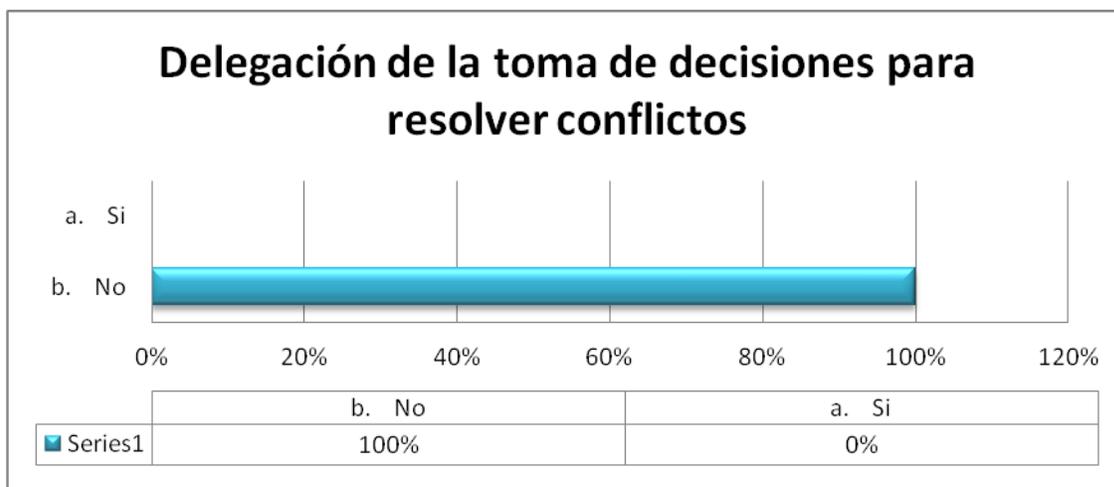
Tabla 10. Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos.

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Si		
b. No	3	100%
TOTAL	3	100%

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Representación Grafica tabla 10.



*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Respecto a la Delegación de la toma de decisiones para resolución de conflictos, las Autoridades al 100% consideran que el Director es el único que toma las decisiones, en este caso no existe delegaciones de ningún tipo, es el Director el único que promueve las soluciones pertinentes y oportunas.

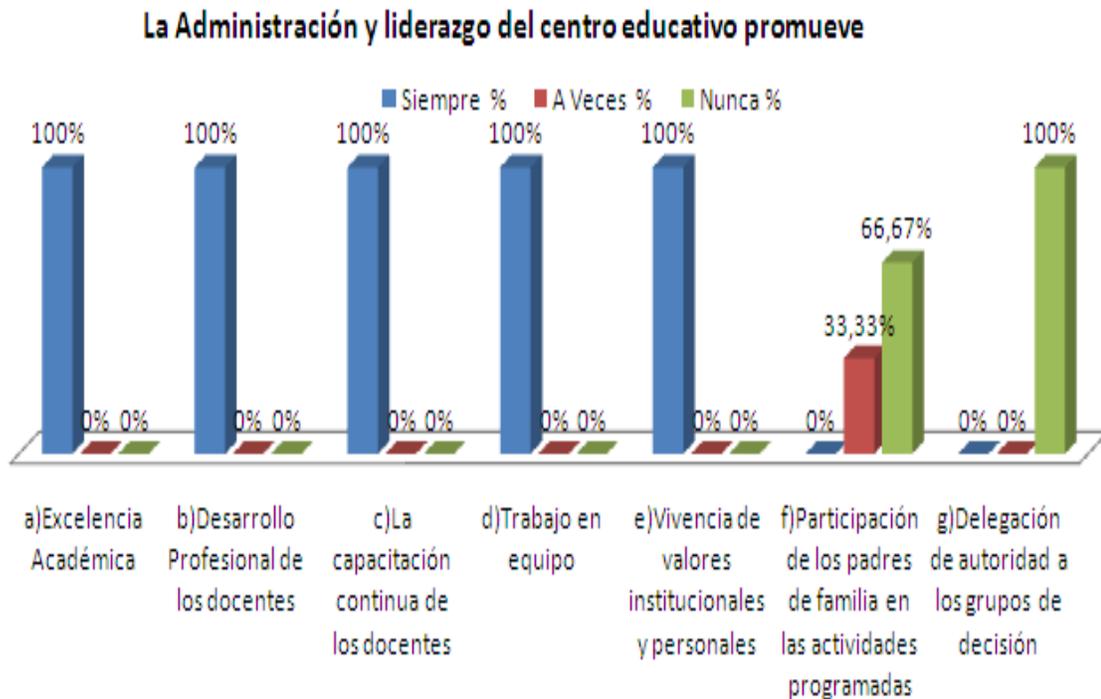
Tabla 11.La Administración y liderazgo del centro educativo promueve.

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		F	%	F	%	f	%
A	Excelencia Académica	3	100%				
B	Desarrollo Profesional de los docentes	3	100%				
C	La capacitación continua de los docentes	3	100%				
D	Trabajo en equipo	3	100%				
E	Vivencia de valores institucionales y personales	3	100%				
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas			1	33.33%	2	66.66%
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión					3	100%

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Representación Grafica tabla 11.



*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Con respecto al Liderazgo, se puede observar que está muy marcado el aspecto de la delegación de autoridad a los grupos de decisión, la respuesta fue negativa, entendiéndose que el manejo del Plantel prácticamente depende de una sola persona. Otro punto que es importante mencionarlo es la falta de participación de los padres de familia en las actividades programadas, al parecer no existe un interés y compromiso por parte de los Padres de Familia.

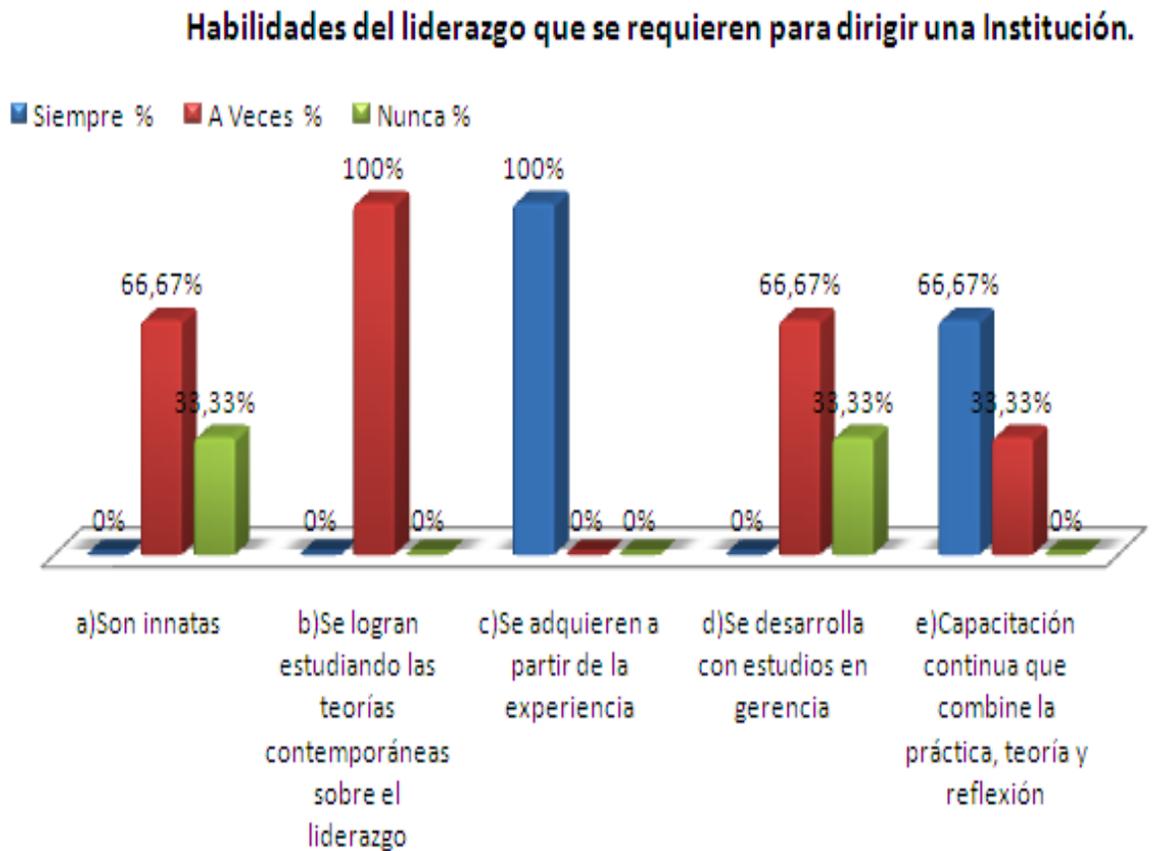
Tabla 12. Habilidades del liderazgo que se requieren para dirigir una Institución.

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	Son innatas			2	66.66%	1	33.33%
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre el liderazgo			3	100%		
C	Se adquieren a partir de la experiencia	3	100%				
D	Se desarrolla con estudios en gerencia			2	66.6%	1	33.3%
E	Capacitación continua que combine la práctica, teoría y reflexión	2	66.6%	1	33.3%		

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Representación Grafica tabla 12.



En este punto, los directivos al 100%, consideran que siempre, las habilidades del liderazgo se adquieren a partir de la experiencia, hacen énfasis también que a veces se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre el liderazgo, y con respecto a la Capacitación continua que combine la práctica, teoría y reflexión el 66% afirma que es siempre y el 33% que a veces. Se puede entender que los Directivos comparten, que la experiencia es la base para la habilidad del Liderazgo, no dejando de lado el estudio del Liderazgo y la capacitación permanente.

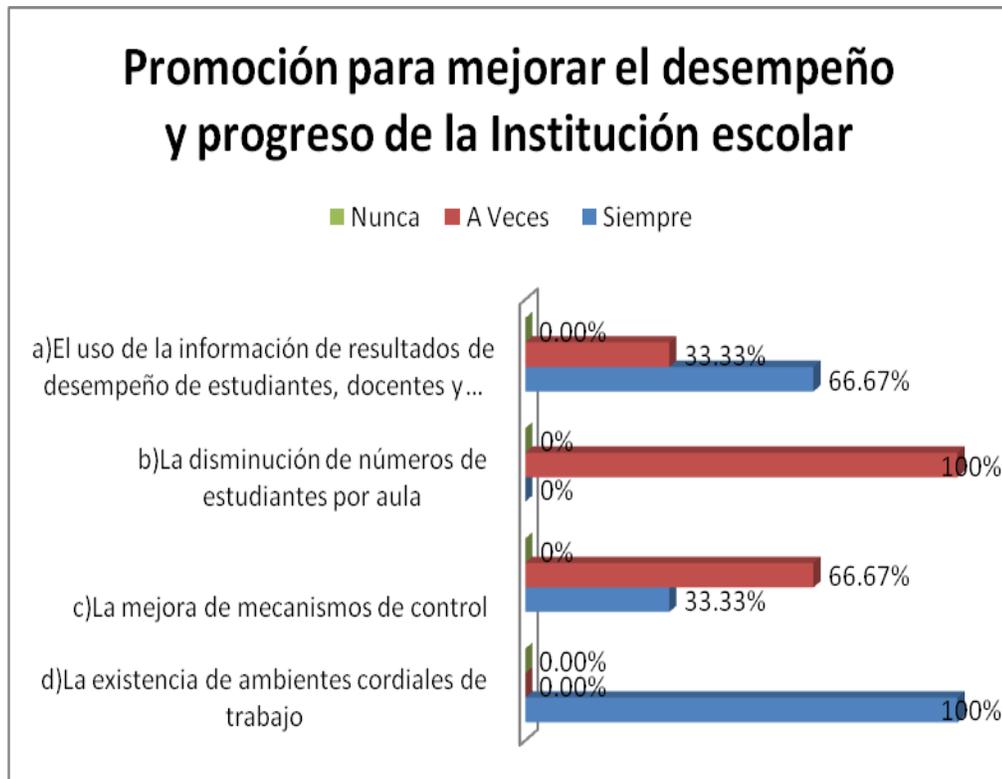
Tabla 13. Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la Institución escolar

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	F	%
A	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar.	2	66.6%	1	33.3%		
B	La disminución de números de estudiantes por aula			3	100%		
C	La mejora de mecanismos de control	1	33.3%	2	66.6%		
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	3	100%				

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Representación Grafica tabla 13.



*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Para mejorar el desempeño y progreso de la Institución escolar los directivos hacen referencia a dos alternativas, la primera al 66% siempre y al 33.3% a veces, se promueve el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar, se considera como una opción de comunicación abierta para conocer los criterios de las demás personas y en base a esto analizar los puntos más importantes y actuar. Y la segunda alternativa es la existencia de ambientes cordiales de trabajo, en este punto se entiende que los directivos, parten desde la confianza, respeto, consideración como personas y seres humanos, para llegar a cumplir con una mejora y progreso en la Institución escolar.

Tabla 14. Organismos que integran la Institución.

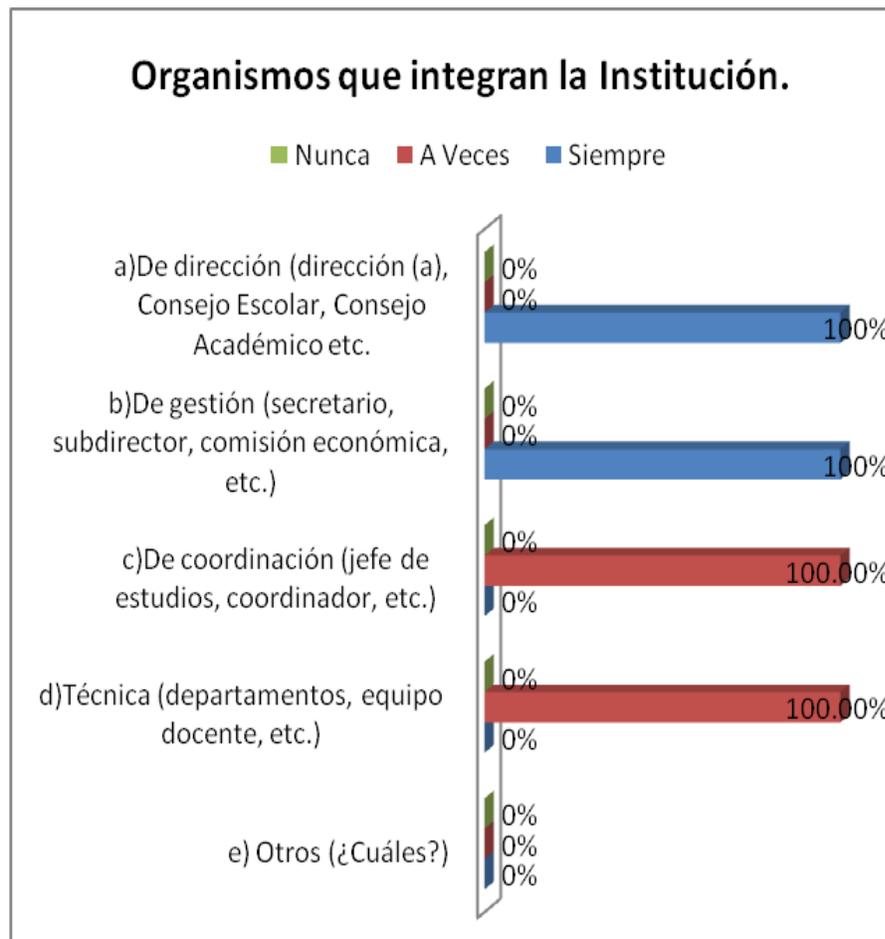
Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	De dirección (dirección (a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.	3	100%				
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	3	100%				
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			3	100%		
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			3	100%		
E	Otros (¿Cuáles?)						

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

*Grafico*

Representación Grafica tabla 14.



Dentro de los diferentes organismos que integran la Institución, la Dirección menciona a dos alternativas siguientes: Siempre al 100% De dirección (dirección (a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc. y siempre al 100% De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.).

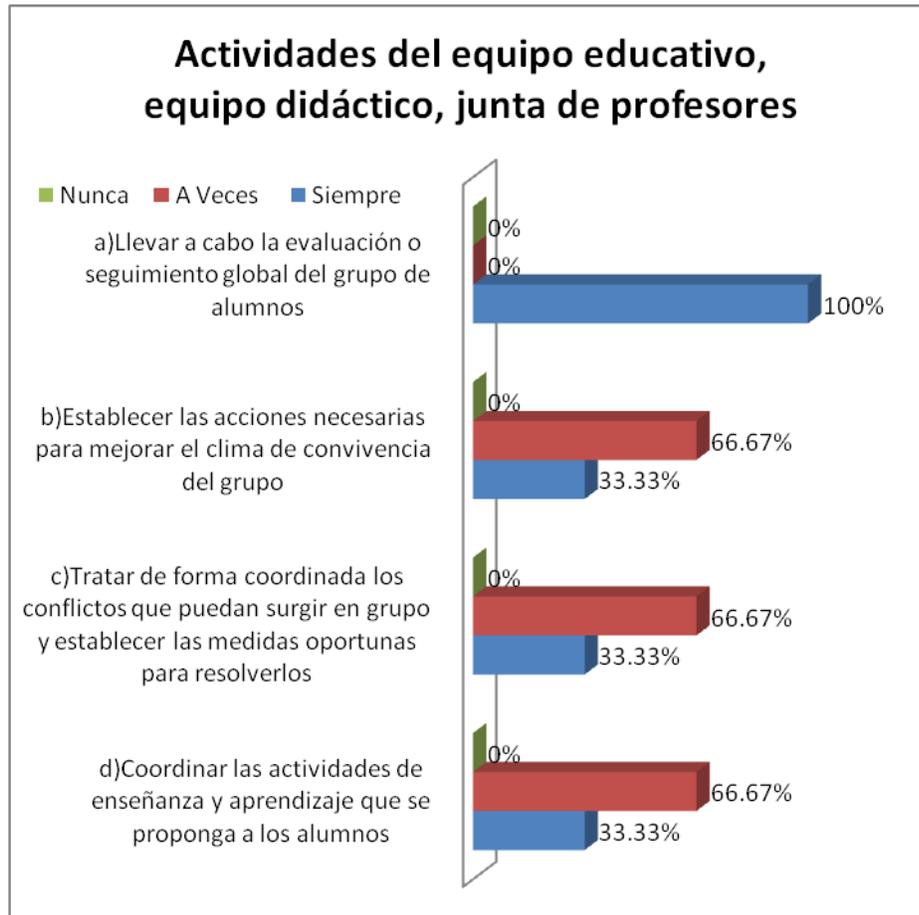
Tabla 15. Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	3	100%				
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	1	33,3%	2	66.6%		
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	1	33.3%	2	66.6%		
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	1	33.3%	2	66.6%		

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Representación Grafica tabla 15.



*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

En este punto el Equipo Didáctico o junta de profesores, según las repuestas de la dirección el 100% afirma que es el encargado de llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos y de Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos, en pocas ocasiones será el que establece las acciones para mejorar el clima de convivencia del grupo y de tratar los conflictos que puedan surgir en el grupo, es claro que equipo siempre velara por el buen rendimiento y desempeño en la parte académica.

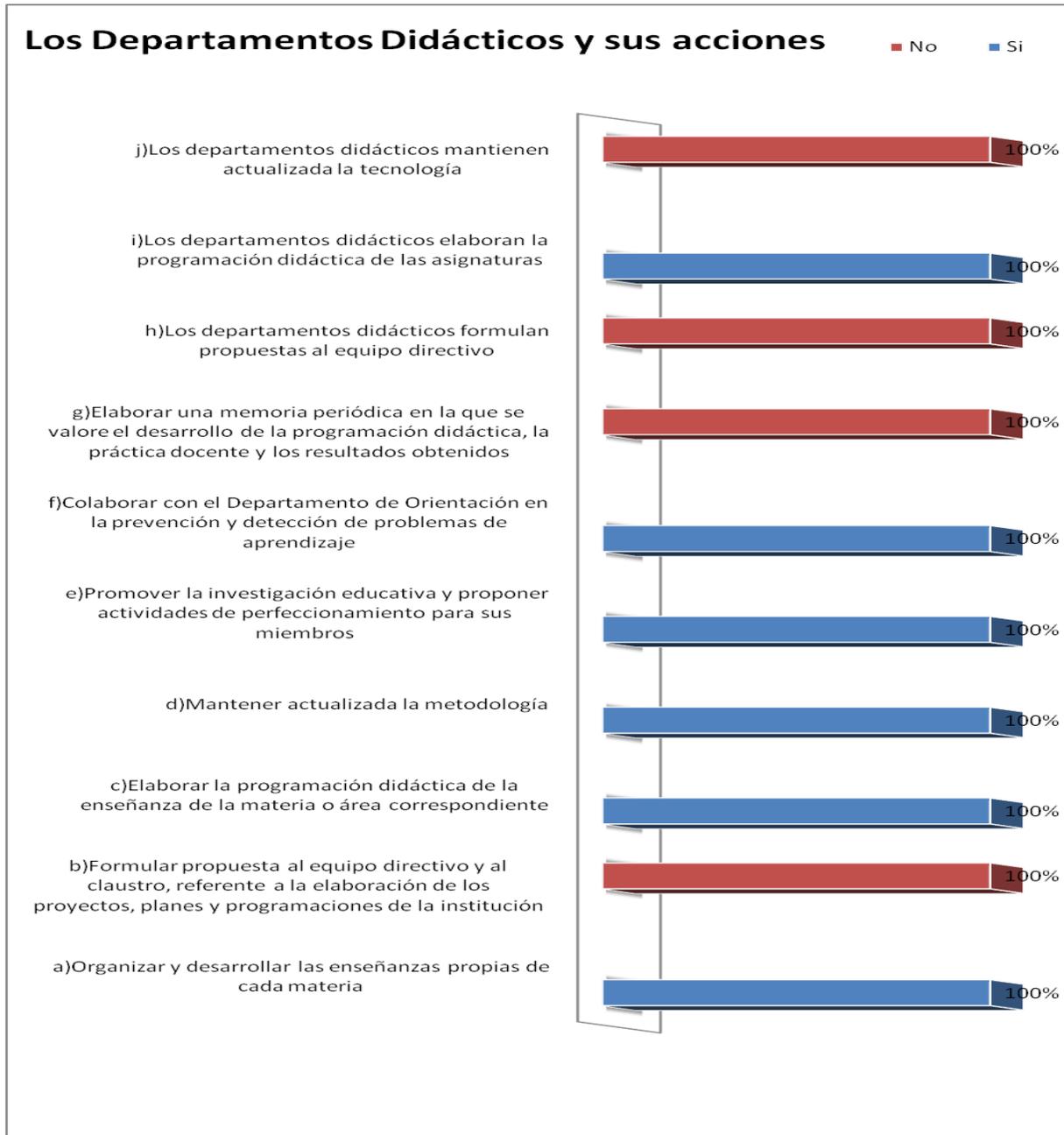
Tabla 16. Los Departamentos Didácticos y sus acciones

Orden	Los departamentos se encargan de	Si		No	
		f	%	f	%
A	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	3	100%		
B	Formular propuesta al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución			3	100%
C	Elaborar la programación didáctica de la enseñanza de la materia o área correspondiente	3	100%		
D	Mantener actualizada la metodología	3	100%		

Orden	Los departamentos se encargan de	Si		No	
		f	%	f	%
F	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	3	100%		
G	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos			3	100%
H	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo			3	100%
I	Los dptos. didácticos elaboran la programación didáct. de las asignaturas	3	100%		
J	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la tecnología			3	100%

Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez  
 Autor: Lorena Maldonado.

Representación Grafica tabla 16.



Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez  
 Autor: Lorena Maldonado.

Los Departamentos Didácticos en la Institución según la encuesta el 100% de los directivos aducen que estas áreas, son las encargadas de preocuparse en la Organización, desarrollo, práctica y colaboración en todos los temas relacionados a la enseñanza y didáctica, en este caso, no serian los responsables de una elaboración de proyectos ni propuestas al equipo Directivo, en sí, se dedican a cumplir una actividad que ya está determinada.

Tabla 17. La gestión pedagógica, diagnostico y soluciones

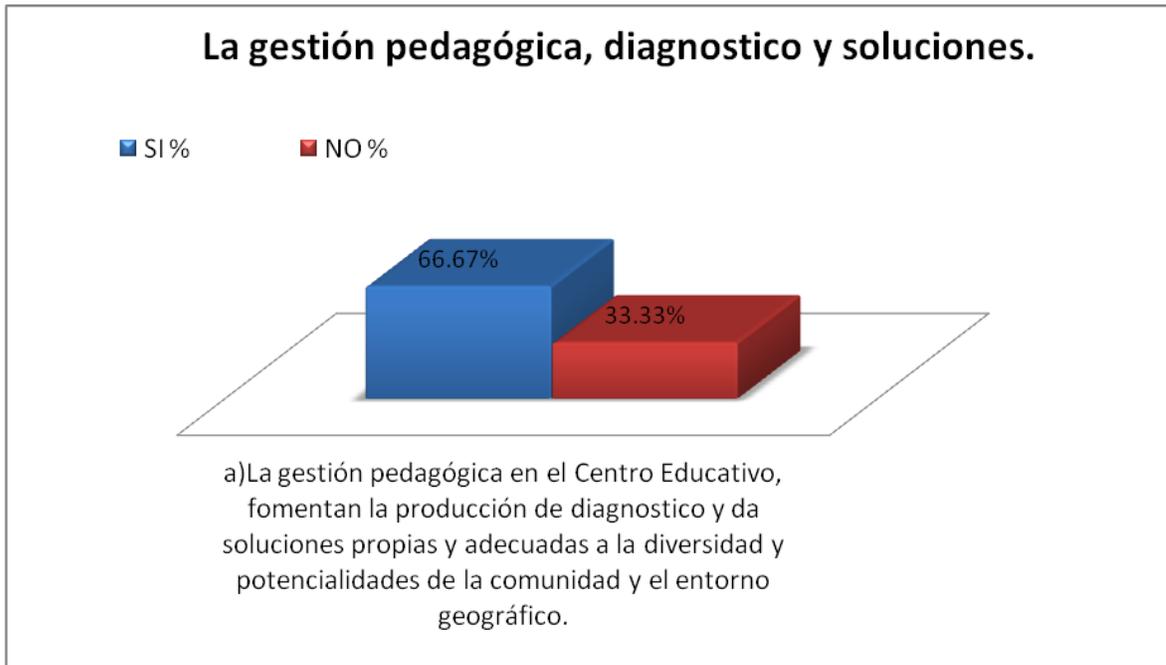
	ACCIONES	Si		No	
		f	%	f	%
A	La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomentan la producción de diagnostico y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y el entorno geográfico.	2	66.6%	1	33.3%

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

*Grafico*

Representación Grafica tabla 17.



*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

La respuesta ante esta acción fue del 66.6% del Sí y el 33% por el No, se entiende que la gestión pedagógica en el plantel es responsable de todos los temas referentes a la parte académica y de rendimiento, las soluciones como se hablo en anteriores puntos no pueden ser propias, puesto que cada problema o inconveniente que surja se lo debe canalizar con la Dirección.

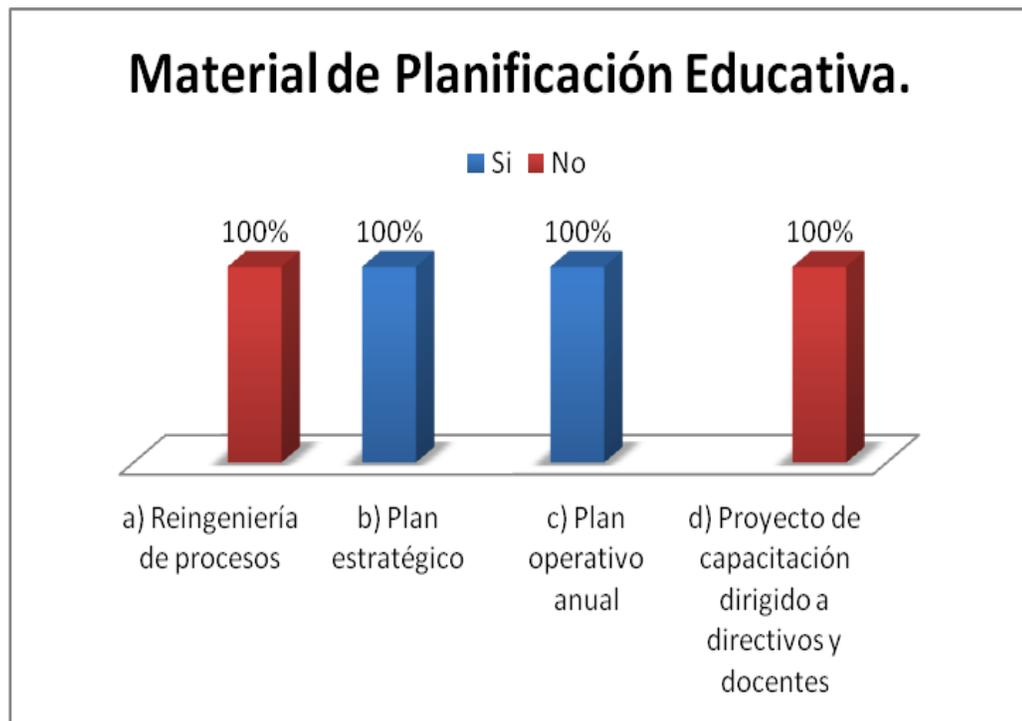
Tabla 18. Material de Planificación Educativa.

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACION	Si		No	
		f	%	f	%
A	Reingeniería de procesos			3	100%
B	Plan estratégico	3	100%		
C	Plan operativo anual	3	100%		
D	Proyecto de capacitación dirigido a directivos y docentes			3	100%

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Representación Grafica tabla 18.



*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

En este tema, el 100% de los Directivos del Colegio Luis a. Martínez afirman que en la Institución se ha realizado dos tipos de materiales de Planificación, estos son: El Plan Estratégico y el Plan Operativo Anual, con respecto a la reingeniería de procesos no se lo ha hecho en vista de que no cuentan con equipo de apoyo o asesoría para implantarlo, y con respecto a los Proyectos de capacitación dirigido a los directivos y docentes se han visto un poco desfinanciados por falta de recursos.

## 4.2.2 De los Profesores

Tabla 19. Resultados de la encuesta a Docentes

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.	1	10%	8	80%	1	10%
2. El liderazgo en la unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	7	70%	3	30%		
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.	5	50%	5	50%		

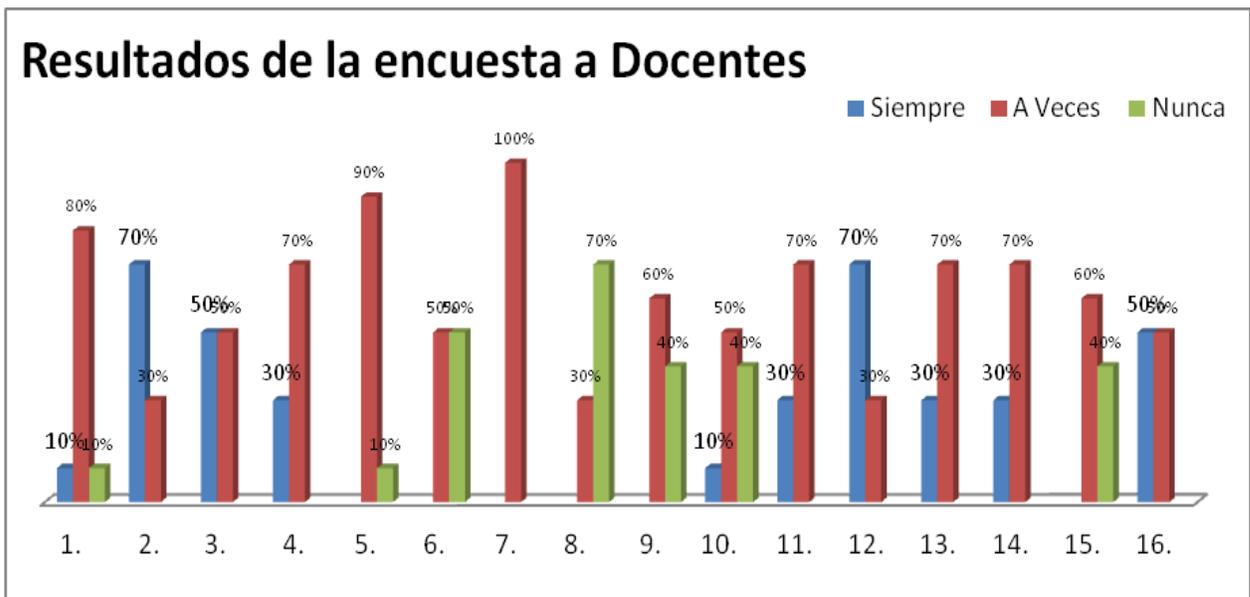
DECLARACIONES	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	F	%
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes, estudiantes, familias, asociación civil, padres y representantes, consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	3	30%	7	70%		
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.			9	90%	1	10%
6. Trabajo en equipo para tomar decisiones de cambio de metodología de enseñanza aprendizaje.			5	50%	5	50%
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje, los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			10	100%		
8. Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			3	30%	7	70%

DECLARACIONES	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	F	%
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.			6	60%	4	40%
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	1	10%	5	50%	4	40%
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	3	30%	7	70%		
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/ Rector/ del centro educativo.	7	70%	3	30%		
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	3	30%	7	70%		
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera/.	3	30%	7	70%		
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural, con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			6	60%	4	40%
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	5	50%	5	50%		

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Representación Grafica tabla 19.



*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Al analizar cada punto de la entrevista, se puede observar que el 70% de los maestros se encuentran comprometidos con la Institución, conforme al tema de valores, innovación académica y gestión, lo que sí se puede recalcar, es el aspecto de integración y liderazgo. El 40% de los maestros, afirman que nunca existe participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes, en las actividades de integración en el ámbito deportivo y sociocultural, esto da entender una vez más que el Plantel requiere más atención en los temas relacionados a su entorno, si bien es cierto el Colegio promueve a la integración como ya se ha mencionada en anteriores puntos pero no todos los que forman parte, participan de la manera en que debería ser. Con respecto al tema del Liderazgo, el 60% de los docentes manifiestan que nunca se realiza el trabajo en equipo para la toma de decisiones de cambio de metodología de enseñanza y aprendizaje, sin embargo, el 70% de los maestros, muestran aceptación en el manejo del liderazgo ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constantes de transformar las formas habituales de la escolarización.

## 4.2.3. De los estudiantes

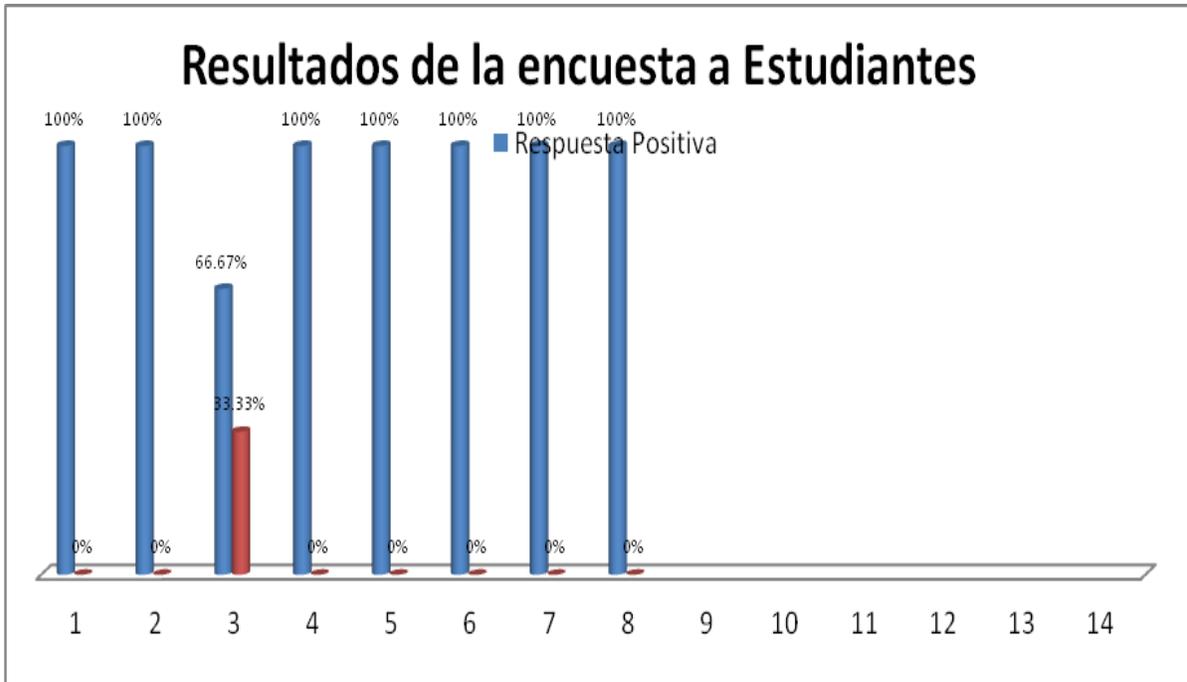
Tabla 20. Resultados de la encuesta a Estudiantes.

DECLARACIONES	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	F	%
1. El Director/ Rector tienen en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	1	10%	8	80%	1	10%
2. Las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes.			3	30%	7	70%
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	2	20%	8	80%		
4. Se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	5	50%	5	50%		
5. En las clases se esperan que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y el mismo tiempo.			3	30%	7	70%
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	3	30%	4	40%	3	30%
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	2	20%	5	50%	3	30%

DECLARACIONES	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	F	%
	8. Los docentes se interesan por los problemas de los estudiantes.	7	70%	3	30%	
9. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	5	50%	4	40%	1	10%
10. Es el profesor quien decide que se hace en esta clase.	4	40%	6	60%		
11. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	6	60%	3	30%	1	10%
12. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	3	30%	5	50%	2	20%
13. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	8	80%	2	20%		

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez Autor: Lorena Maldonado*

Representación Grafica tabla 20.



En esta tabla se puede apreciar que los alumnos en un 70% se sienten apoyados por sus maestros cuando presentan problemas, así mismo un 70% de los estudiantes indican que las autoridades y maestros son abiertos a escuchar sus opiniones.

Con respecto a la parte académica el 30% (siempre), el 40% (a veces) y el 30% (nunca) de los alumnos, manifiestan que el profesor inicia la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario, además, el mismo porcentaje se refleja en los métodos de enseñanza en las clases caracterizadas por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes. Se puede determinar que el alumno no está motivado ni interesado por las clases, el maestro necesita aplicar un mayor esfuerzo, por mejorar y hacer su clase dinámica, interesante y creativa, para que el estudiante tenga la admiración y empeño por aprender.

## 4.2.4. De Los Padres de Familia

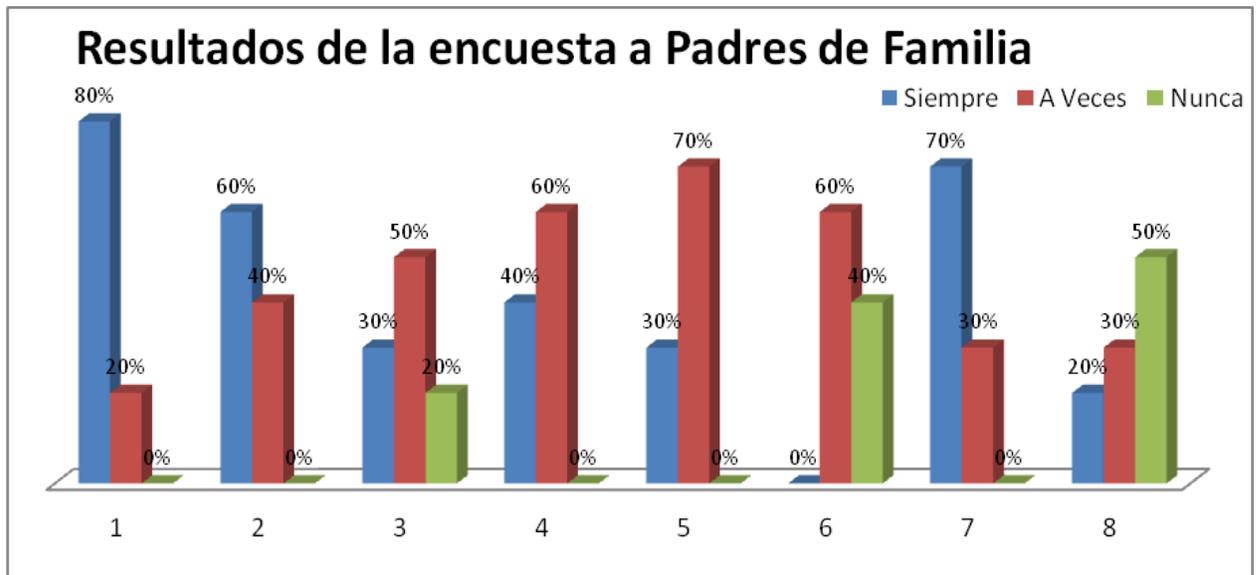
Tabla 21. Resultados de la encuesta a Padres de Familia

DECLARACIONES	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1. El Director/ Rector tienen en cuenta sus comentarios como padre de familia.	8	80%	2	20%		
2. Las autoridades en el Plantel son justas al momento de tomar una decisión en algún problema con su hijo(a).	6	60%	4	40%		
3. Siente que los maestros tienen apertura para entablar una comunicación adecuada.	3	30%	5	50%	2	20%
4. Los docentes muestran interés en su problema.	4	40%	6	60%		
5. El profesor propone alternativas innovadoras para solución del problema con su hijo(a)	3	30%	7	70%		
6. El profesor impone su criterio			6	60%	4	40%
7. Las autoridades realizan actividades para que el padre de familia se integre al Colegio.	7	70%	3	30%		
8. Asiste a las reuniones de padre de familia y actividades de integración siempre que se le comunica.	2	20%	3	30%	5	50%

Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez

Autor: Lorena Maldonado

Representación Grafica tabla 21.



Según los resultados en la entrevista a los padres de Familia, se puede observar que el 80% de los padres sienten apertura por parte de las autoridades para transmitir sus comentarios. El 30% (siempre) 50% a veces y 20% (nunca) de los padres de familia, sienten que los maestros tienen apertura para entablar una comunicación adecuada, es decir que los maestros aun mantienen una cultura tradicional, en donde se forma una distancia con los padres de familia, es por ello la razón de trabajar aun mas por la integración. Lo que si llama la atención es que el 20% (siempre), 30% (a veces) y 50% (nunca) de padres de familia asiste a las reuniones y actividades de integración, como se puede observar, casi la mitad de los padres de familia dieron una respuesta negativa, muchos comentaban que esto se debe a la falta de tiempo o falta de comunicación de sus hijos sobre estas actividades.

Matriz 1. Resultados de la entrevista a Directivos.

<b>PREGUNTA</b>	<b>Respuesta Positiva</b>	<b>f</b>	<b>Respuesta Débil</b>	<b>f</b>
1. ¿Qué es la comunicación para usted?	3	100%		
2. ¿El Centro Educativo, cuenta con un manual o Reglamento que contemple el cómo, cuándo y quien debe realizar las tareas de liderazgo?	3	100%		
3. ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y profesorado?	2	66.6%	1	33.3%
4. ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	3	100%		

<b>PREGUNTA</b>	<b>Respuesta Positiva</b>	<b>f</b>	<b>Respuesta Débil</b>	<b>f</b>
5. ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	3	100%		
6. ¿Cuáles son los valores Institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	3	100%		
7. ¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	3	100%		
8. En el caso de existir antivalores ¿Cuáles son?	3	100%		

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

Representación Grafica Matriz 1.



Luego de la entrevista, las autoridades enfatizan que todo tipo de conflicto, debe ser canalizado a través de un dialogo, realizando consensos pero siempre basándose en la Ley y Reglamentos correspondientes. Con respecto al tipo de Liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado; afirman que la dirección debe mantener un liderazgo horizontal, mientras que en la docencia y alumnado debe prevalecer el liderazgo vertical. Dentro de los antivalores, las autoridades consideran la impuntualidad, el egoísmo, la hipocresía, la envidia, etc. Mediante esta entrevista se pudo concluir que los Directores son profesionales con mucha experiencia para manejar una Institución, sin embargo, se deben realizar diferentes cambios en el Liderazgo con el fin de explotar cada uno de sus conocimientos y virtudes para aplicarse en toma de decisiones en equipo, fomentando el trabajo como un grupo eficiente y eficaz, donde se obtengan resultados óptimos.

Matriz 2. De problemáticas.

Problemas observados	Causas	Efectos
<p><b>Problema 1.</b> Se mantiene un liderazgo tradicional, impide la participación colectiva de todas las personas o Departamentos inmersos en la responsabilidad de la dirección del Plantel.</p>	Liderazgo tradicional depende generalmente de una solo persona.	Toma de decisiones no analizadas y poco acertadas.
	Falta de trabajo en equipo.	Prevalece el individualismo y las metas personales más no las metas institucionales.
	No existe comunicación ni confianza entre Directores y Docentes	Se genera un mal clima de trabajo, creando un ambiente inadecuado para todas las personas que forman parte del Plantel.
<p><b>Problema 2.</b> Falta de interés e integración en los padres de familia en los temas académicos y sociales de sus hijos y del Colegio.</p>	Falta de confianza y comunicación entre padres e hijos.	Alumnos con ausencia de cariño y atención de sus padres.
	No existe control de los padres de familia hacia sus hijos.	Desinterés y despreocupación por parte del alumno al no tener un apoyo ni dirección desde su hogar.
	Desconocimiento de las actividades y programas que realiza el Plantel.	Falta de comunicación e integración con los maestros y Directivos. Generando posibles discrepancias.

Problemas observados	Causas	Efectos
<p><b>Problema 3.</b> Alumnos con problemas de drogadicción, alcohol, pandillas. Falta de principios éticos y morales que afectan el rendimiento escolar y su personalidad.</p>	Vicios	Los estudiantes toman un mal comportamiento dentro y fuera del Plantel, llegando a adicciones lamentables específicamente a la droga y alcohol.
	Falta de comunicación con sus padres.	Los estudiantes buscan la atención en otras personas, en algunos casos se relacionan con gente de mal proceder, quienes terminan persuadiéndolos para realizar actividades ilícitas.
	Mala conducta y bajo rendimiento.	Falta de respeto a las autoridades, maestros, compañeros y hasta sus padres por la falta de valores y principios éticos desde el hogar. Descuido en sus estudios, generando un bajo rendimiento.

*Fuente: Datos facilitados por la Secretaría del Centro Educativo Luis A. Martínez*

*Autor: Lorena Maldonado*

## 5. DISCUSIÓN

En este proceso de investigación se ha logrado establecer en datos cuantitativos (estadísticos) el número de directores, maestros, estudiantes, y padres de familia con su respectiva edad, sexo, clasificación por cursos, áreas y departamentos, determinando que no existe preferencias de ningún tipo de género, se mantiene porcentajes de 52% del género masculino y 48% femenino, existiendo una equidad de género, con ello se puede apreciar que hoy en día no existe limitaciones, ni discriminación en el tipo de género, la mayoría de los Colegios mantienen la idea de ser mixtos, ya sea por la igualdad de derechos, saber caminar y compartir en conjunto todas las actividades que se desarrollan en el trayecto educativo, el aceptar la diferencia de género con respeto y reconocer que somos seres humanos con las mismas oportunidades de superación, a pesar de esto, ciertas Instituciones Educativas aun mantienen la idea de la división de género, esto podría ser por mantener una tradición o por querer distinguir un genero del otro, se espera que en algún momento todas las Instituciones Educativas se manejen bajo una misma modalidad.

Por otro lado, se han realizado encuestas y entrevistas a todo el personal, que forma parte del Establecimiento escolar, iniciando desde las autoridades, docentes, estudiantes y hasta los padres de familia esclareciendo aun mas cuales son realmente las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Con respecto a la forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo, es únicamente el Director el que maneja las tareas en una reunión general trimestral, si bien es cierto, el ser líder educacional constituye ser un docente que domine las funciones y tareas de cada puesto de trabajo. Tener una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés que es el de mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional, esto no quiere decir, que el líder o en este caso el Director, manejará y se responsabilizara totalmente del Centro Educativo como tal, lo importante es, que sobre esta base, tarea, contexto y fuerza, el liderazgo educacional sea un fenómeno de equipo, ejercido por grupos de líderes, se dice que varias cabezas piensan mejor que

una, es por ello la importancia de siempre trabajar en conjunto y no depender de una sola persona para poder cumplir las metas planteadas.

En el proceso de la medición de la Organización, Los Directivos al 100% consideran los resultados obtenidos, se entiende así, al análisis y evaluación continua de los procesos, con el fin de que permita ampliar y conocer todos los efectos positivos y negativos para determinar las consecuencias en la efectividad, eficiencia y eficacia. La organización en el centro escolar, obliga a la diversificación de los recursos didácticos, a la colaboración de los padres de familia del alumnado y a la apertura del mismo centro en lo que respecta a su entorno, cabe mencionar, que la administración educativa establece procedimientos para la realización de actividades socioculturales, deportivas, musicales ya que el entorno en el cual se desarrolla un centro educativo es elemental, dependerá del tipo de atención, actitud, comportamiento, estado de ánimo, aprendizaje, dinamismo, eficiencia y rendimiento del estudiante, es por ello que la organización de los centros escolares, está obligada a realizar previsiones necesarias para la atención de los estudiantes, de tal forma que deberán adecuarse las condiciones materiales de los centros a sus necesidades. En este caso, existe la falta de participación de los padres de familia en un 50% en las actividades programadas por el Plantel, al parecer no hay un interés y compromiso, es por esta razón que se deberán buscar estrategias y soluciones para poder superar este inconveniente.

Una acción organizativa docente, constituye una preparación fundamental como proyectos profesionales en los centros educativos, todo proyecto es un plan de acción, un instrumento de naturaleza dinámica que implica la idea de algo que hay que hacer y que se presenta en grandes líneas. Se describen dos proyectos básicos; el proyecto educativo de centro (PEC) que se enfoca en la organización institucional y proyecto curricular de centro (PCC) que se refiere a la actividad docente. Es fundamental considerar proyectos de investigaciones que permitan mejorar el rendimiento académico, comportamiento y conducta del alumnado, para ello se debe promover el trabajo en el clima y/o la cultura escolar, permitiendo mejorar el ambiente no solo para los alumnos sino también a los profesores y todos los profesionales inmersos en los centros, mucho depende del tipo de Atmósfera ( clima y/o cultura) en el que se maneje

el centro para operar diferentes niveles de conflicto, efectos, estrategias y resoluciones de los mismos, prácticamente se estaría resumiendo en tres puntos, Integración, Organización y Dirección, si se habla de la integración hace referencia al trabajo en equipo entre directivos, maestros, alumnos y padres de familia, es decir, el considerar a todos los miembros que forman parte de un centro escolar, creando un ambiente, clima escolar y cultura favorable, para impartir los conocimientos, enseñanzas que estimulen las necesidades sobre todo de los estudiantes. Organización se refiere a un orden, una secuencia de métodos o procesos que permitan analizar cada punto, como por ejemplo el análisis en el bajo rendimiento académico, mala conducta o malas actitudes de los estudiantes, con el fin de considerar alternativas de solución y toma de decisiones racionales, lineales y predecibles.

Dirección se basa en la trayectoria o camino que seguiremos, siendo guiados por los directores que forman parte de un liderazgo, pero todos promueven la conducta colaborativa en la planificación y realización del trabajo, en la evaluación y en la experimentación, entendiendo que el éxito del cambio se consigue cuando el centro educativo en su conjunto se implica en el mismo.

Los centros educativos, debe dar cambios estratégicos variados, que requieran integración en un proyecto que correspondan a modalidades o versiones de fundamento total, es decir transformarse en un centro educativo versátil, para obtener los mejores resultados y respuestas más apropiadas, para el desarrollo en todos los niveles académicos de nuestra sociedad. Mejorar los centros educativos requiere tener un compromiso de todos los miembros de la comunidad escolar con un proyecto compartido, cambiar las actitudes, valores, conductas de sus miembros, junto con las normas de la organización escolar.

En conclusión, todo este enfoque debe considerar la idiosincrasia de cada uno de los centros educativos, estimular a la integración, trabajo en equipo, toma de decisiones analizando cada punto y decidir en comunidad escolar, profesores, alumnos, directiva, etc., apoyando siempre los esfuerzos de mejorar tanto el clima, cultura y entorno escolar que ayude a la comunicación, participación, interacción, el mutuo apoyo entre los integrantes del centro, la alta moral y expectativas académicas.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

El Colegio Luis A. Martínez, aun mantiene un Liderazgo tradicional, el cual limita las diferentes propuestas de mejoras y principios innovadores, que impiden la participación colectiva de todas las personas o Departamentos inmersos en la responsabilidad de la dirección del Plantel.

Los Principios y Valores Éticos en la Institución están siendo amenazados. Las autoridades, docentes y padres de familia han descuidado de cierta manera este punto significativo y considerable para la formación de un estudiante.

Los Padres de familia del Colegio Luis A. Martínez no demuestran interés, compromiso y responsabilidad, tanto en la parte Académica como en el aspecto personal de sus hijos.

Las Autoridades del Colegio Luis A. Martínez mantienen actividades de integración entre los docentes, estudiantes y padres de familia, sin embargo, no se ha trabajado en un esquema organizado y de estrategias, que permita el incentivo y la participación de todos sus miembros.

El Colegio Luis A. Martínez requiere la ayuda y colaboración de profesionales externos para un asesoramiento, capacitación y actualización en la planificación, con el objetivo de brindar un mejor servicio y satisfacción a sus estudiantes.

## RECOMENDACIONES.

El Colegio Luis A Martínez requiere del compromiso y de la asistencia inmediata de colaboradores, los mismos que pueden crearse dentro del Plantel, como una comisión de control e Inspección que permita vigilar e intervenir en el caso de una conducta inadecuada o indicios de situaciones ilícitas con los alumnos.

Ente los docentes se sugiere formar Unidades de Programación Educativa que ayuden al estudiante a estar más informado sobre cuáles deben ser sus hábitos y métodos de estudios, como debe ser su alimentación y sobre todo incentivándolos a la utilización eficiente de los recursos disponibles por parte del Colegio, como su Biblioteca, Laboratorios, equipamientos, recursos didácticos, y las nuevas tecnologías que con un buen uso nos permiten estar actualizados y en un mejor contacto con la información que sea necesaria.

Organizar una comisión de Orientación Psicológica Educativa, que brinde a cada uno de sus alumnos todo el apoyo, confianza y trato personal permanente, de esta forma se sentirán más respaldados y abiertos a comunicarse para conocer sus problemas, tratarlos y encontrar la solución.

Gestionar incentivos para la integración de todos los miembros que conforman el Colegio Luis A. Martínez, como Escuela para Padres, charlas de motivación, testimonios de vida, capacitaciones, paseos de integración con padres e hijos etc.

## 7. PROPUESTA DE MEJORA

### 1. Título de la propuesta

Desarrollo de actividades Curriculares y Extracurriculares, enfocados al Liderazgo y Valores de la Institución que fomenten los principios éticos y morales, para fortalecer la integración, participación colectiva de todos los miembros y mejorar el interés y resultados en el rendimiento académico de los alumnos.

### 2. Justificación

Es muy importante el poder encaminar al estudiante hacia una vía directa a la excelencia, es decir, que el alumno sea un profesional, ético, responsable, solvente, desenvuelto socialmente, ya que esto permitirá el desarrollo no solo de carácter personal, sino también Empresarial y de un País. Las Escuelas y Colegios son los guías para la orientación adecuada de los niños y adolescentes, es por esta razón el interés de analizar las causas y efectos de los problemas que presenta el Colegio Luis A. Martínez, como, el Liderazgo tradicional que no permite la participación colectiva de todas las personas que forman parte del Plantel, alumnos con problemas de drogadicción, alcoholismo, pandillas, comportamiento inadecuado por falta de principios éticos y morales que afectan el rendimiento escolar, personalidad y la falta de interés e integración de los padres de familia en los temas académicos y sociales del Colegio.

Para estos problemas se pueden citar algunas alternativas de solución que nos conducen a objetivo deseado:

- Solicitar colaboración externa a expertos o especialistas en el área de la Educación y liderazgo, con la finalidad de diagnosticar el problema existente en el tema del liderazgo tradicional e iniciar un proyecto de cambio y actualización sobre este tema.
- Contactar a Fundaciones, Centros de Rehabilitación y personas que hayan estado inmersas en el tema de las adicciones, pandillas, etc. con el fin de transmitir a los alumnos todo el daño que se pueden hacer, y de alguna forma persuadir para su actitud de cambio.

- Organizar eventos de integración creativos y dinámicos, en los que permita que todos los miembros del Plantel participen.
- Realizar charlas y conferencia para padres en el que les haga ver la importancia del interés y compromiso que deben tener tanto con sus hijos como con el Plantel.

La Alternativa seleccionada como mejoramiento o solución a estos problemas es el de solicitar ayuda y colaboración de expertos profesionales, externos para un asesoramiento, capacitación y actualización en la planificación, con el objetivo de brindar un mejor servicio y satisfacción a las necesidades de sus estudiantes. El Centro Educativo requiere tener un compromiso de todos los miembros de la comunidad escolar con un proyecto compartido, cambiar las actitudes, valores, conductas de sus miembros, junto con las normas de la organización escolar.

### **3. Objetivos de la propuesta**

#### Objetivo General

Comprometer a todos los miembros que conforman el Colegio Luis A. Martíneza formar parte de los procesos, actividades, gestiones y acciones que se realicen, con el fin de incentivar al trabajo en equipo, mejora en la comunicación y ambiente de trabajo, favoreciendo considerablemente al desarrollo de la Institución.

#### Objetivos Específicos

Realizar reuniones semanales entre todos los miembros que conforman la Directiva, plantear todas las novedades y observaciones de la semana y en equipo buscar las alternativas de solución y la selección de la más idónea.

Organizar trimestralmente reuniones con los padres de familia en conjunto con sus hijos y el Departamento de Psicología, para realizar un diagnóstico, análisis y determinación de todos los problemas que puedan tener en el hogar y que estos posiblemente afecten el comportamiento y rendimiento escolar.

Controlar por medio del Inspector, a los estudiantes, especialmente en las horas de ingreso, libres, recreo y salida, para evitar el consumo y expendio de droga o alcohol en el Establecimiento, se realizará un reporte semanal para mantener informada a las autoridades.

Presentar charlas y testimonios semestralmente, de personas que han caído en la adicción y las drogas, con la finalidad de hacer conocer a los estudiantes todas las consecuencias que esto acarrea.

#### 4. Actividades

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESULTADOS	CRONOGRAMA
Notificación de la reunión de padres de familia	Se enviara la comunicación por medio de oficio y correo electrónico (Internet)	Lograr que los padres de familia se organicen con su tiempo y no tengan excusas para no asistir.	13 de Enero de 2012
Reunión con los padres de familia, para tratar los temas del problema de rendimiento académico, conducta, vicios y retrasos de pensiones.	Retroproyector, Computadora y Videos.	Fomentar el Interés de los Padres de familia por el rendimiento académico y problemas personales de sus hijos.	28 de Enero de 2012
El Inspector realizara, revisión de mochilas, bolsillos, carteras, pupitres tres veces por semana indistintamente	Humano	Evitar el ingreso y consumo de cualquier sustancia inadecuada.	28 de enero de 2012
El Departamento de Psicología se responsabilizara de realizar las citas con centros de Rehabilitación.	Retroproyector, Computadora, Videos y Afiches	Hacer conocer a los estudiantes todos los riesgos que implican	2 de Abril de 2012

## **5. Localización y cobertura especial**

El lugar donde ha sido desarrollada la investigación, es en las Instalaciones del Colegio Particular Luis A. Martínez que queda ubicado en el Valle de los Chillos sector parque de San Rafael.

## **6. Población Objetivo**

Los actores involucrados en esta investigación, son todas las personas que forman parte del Colegio como tal, autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia, quienes al unir los esfuerzos trabajando en conjunto como un equipo aliado logran alcanzar una educación integral y de calidad. El número de población en la se basa la propuesta es aproximadamente de 160 personas.

## 7. Sostenibilidad de la Propuesta

A continuación se detallan los recursos necesarios para la ejecución de la propuesta.

RECURSOS	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN
HUMANO	1	Experto en Psicología Educativa a medio tiempo, que tenga experiencia en el tema de vicios y adicciones en la adolescencia.
TECNOLOGICOS	1 1 1 1	Proyector Audio visual Cámara fotográfica Cámara de video, con el fin de transmitir y conocer algunos testimonios de vida de personas que caen en los vicios y adicciones.
MATERIALES	100 100 1 1	Hojas de entrevistas para realizar a los padres de familia y alumnos. Folletos con la respectiva información de los temas tratados. Pizarrón Marcador líquido para exposiciones.
FISICOS	1	Alquiler mensual del club deportivo para suplir algunas necesidades en el espacio del Colegio para los temas de integración.
ECONOMICOS		Pago de remuneraciones al Psicólogo educativo, y pago del alquiler del club deportivo.

## 8. Presupuesto

RECURSOS	CUENTAS	ENERO	FEBRE RO	MAR ZO	ABRIL	MAYO	TOTAL \$
HUMAMOS	SUELDO PSICOLOGO EDUCATIVO	350	350	350	350	350	1750
TECNOLOGICOS	PROYECTOR	800					800
	CAMARA FOTOGRAFICA	150					150
	CAMARA DE VIDEO	450					450
MATERIALES	HOJAS Y FOLLETOS	100					100
	PIZARRON	250					250
	MARCADORES LIQUIDOS	10					10
FISICOS	CLUB DEPORTIVO	200	200	200	200	200	1000
ECONOMICOS	MOVILIZACION Y REFRIGERIO CONFERENCIS TAS				150		150
	<b>TOTAL \$</b>	<b>2310</b>	<b>550</b>	<b>550</b>	<b>700</b>	<b>550</b>	<b>4660</b>

## 9. Cronograma

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
Notificación de la reunión de padres de familia por medio de oficio y correo electrónico	13 de enero de 2012	Secretaria
Una semana antes del evento se les recordara nuevamente a los padres de familia por correo electrónico y vía telefónica	23 de enero de 2012	Secretaria
Reunión con los padres de familia, para tratar los temas del problema de rendimiento académico, conducta, vicios y retrasos de pensiones.	28 de enero de 2012	Autoridades, Inspección y Departamento Psicológico
La reuniones y charlas con los Padres de familia se realizaran trimestralmente	27 de abril de 2012	Autoridades, Inspección y Departamento Psicológico

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Convenios con algún club cercano, el cual brinde sus servicios de espacios recreacionales, canchas deportivas, juegos	13 de enero de 2012	Departamento Administrativo.
El Inspector realizara, revisión de mochilas, bolsillos, carteras, pupitres tres veces por semana indistintamente, con la finalidad de evitar el ingreso y consumo de cualquier sustancia prohibida.	18 de enero de 2012	Inspección General
Se gestionara las citas con centros de Rehabilitación, Alcohólicos Anónimos, Fundaciones,	2 de Abril de 2011	Departamento de Psicología
Análisis de los datos obtenidos en todas reuniones, charlas, capacitaciones, testimonios, etc., con	7 Mayo de 2011	Autoridades, estudiantes, padres de familia y departamento Psicológico.

el fin de iniciar		
-------------------	--	--

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Almeida Arturo, Guía didáctica Gestión del Talento Humano. Segundo ciclo. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja- Ecuador, 2009

Álvarez Luz, Guía didáctica Proyecto de Grado 1. Tercer ciclo. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja- Ecuador, 2010.

Benni Warren, N. Líderes en el Arte de Mandar. Merlín libros, México, 1995.

Buele Mariana, Guía didáctica Evaluación de Instituciones educativas. Tercer ciclo. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja- Ecuador, 2010.

Castro Hugo, Planificación Estratégica Educativa. Segundo ciclo. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja- Ecuador, 2009.

Calvers Hernández, S. Técnicas de Dirección y Estilo de Dirección. La Habana, 1989.

Cárdenas Raúl, Presupuestos, Teoría y Prácticas. Segunda Edición. McGraw – Hill Interamericana. México, 2008.

Carnota Lauzan, O. Teoría y Práctica de la Dirección Socialista. Universidad de la Habana, 1987.

Contraloría General del Estado, Gestión Pública y Control Social. Quito – Ecuador, 2010.

Correa Carlos, Guía didáctica Liderazgo, Valores y Educación. Segundo ciclo. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja – Ecuador, 2009.

Egadeltesm, U. Postgrados Maestría en Administración de Empresas Calidad Productividad y Educación. México, 2009.

Fipella Yaime, Liderazgo transformacional. Revista Alta dirección. México, 1987.

Guillen Parra, M. Ética en las Organizaciones. Pearson Prentice Hall. Madrid-España, 2006.

James H McMillan – Sally Schumacher. Investigación educativa. Quinta edición. Pearson Educación S.A. Madrid, 2005.

Jara Carmen, Guía didáctica Investigación Educativa. Segundo ciclo. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja- Ecuador, 2009.

Prieto Daniel, La Comunicación en la Educación: La Crujia ediciones. Buenos Aires- Argentina, 1984.

Sánchez Martínez, F. y Espinosa Prendes, M. Nuevas Tecnologías y Educación. Prentice Hall. Madrid-España, 2008.

Torres Juan, Guía didáctica Educación y sociedad. Tercer ciclo. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja- Ecuador, 2010.

Universidad Pedagógica. "José de la luz y caballero". f:\trabajos universidad \marco teórico \ que es liderazgo educacional.mht.

Valdivieso Tania, Guía didáctica Gerencia Educativa. Cuarto ciclo. Universidad Técnica Particular de Loja. Loja – Ecuador, 2011.

Valenzuela Jaime, Evaluación de Instituciones Educativas. Primera edición. Editorial Trillas S.A. México D.F., 2004.

## 9. APENDICES

### 9.1 Principios Éticos

