

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TESIS PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

**“PLAN ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO,
BASADO EN COMPETENCIAS, PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DEL
CÓDIGO DE CONVIVENCIA EN OCTAVO DE EGB DEL COLEGIO DILLON”.**

AUTOR: ORACIO MADERA RUALES

DIRECTOR: MGTR. JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ

LECTORA: MGTR. PATRICIA ERAZO

LECTOR: DR. QUERUBÍN FLORES

QUITO, JUNIO 2016

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a los maestros, compañeros con quien tuve la oportunidad de compartir momentos difíciles y de satisfacción en la formación humana y Profesional.

También dedico a mi familia por constituirse el ícono de apoyo espiritual y moral en las diversas vicisitudes, durante el proceso de estudio.

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios por la vida y por sus bendiciones diarias

Además a mi familia por la motivación que generaron para culminar mis estudios de maestría. Al personal Directivo y Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación por el apoyo profesional y en el proceso desarrollado en la maestría.

A la comunidad educativa del colegio Dillon

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
TABLA DE CONTENIDOS.....	iv
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO 1.....	1
1 CONTEXTO DEL COLEGIO “L. N. DILLON” Y SU MODELO PEDAGÓGICO.....	1
1.1 Datos institucionales:.....	2
1.2 Modelo pedagógico.....	3
1.2.1 Estándares de calidad educativa colegio Dillon.	4
1.3 Características.....	5
1.4 Un esfuerzo colectivo.....	5
1.5 Conceptos.....	6
1.6 Procesos, estándares e indicadores de gestión educativa.....	6
1.7 Enseñar en contexto.....	7
1.8 Visión institucional.....	8
1.9 Misión institucional.....	8
1.10 Filosofía educativa.....	9
1.11 Código de convivencia.....	10
1.12 Fundamentos del código de convivencia.....	11
1.13 De los fines.....	12
1.14 Objetivos del código de convivencia.....	13
1.14.1 Objetivo general.....	13

1.14.2	Objetivos específicos	13
1.15	Acuerdos y Compromisos del Código	14
1.16	Procedimiento Analítico	18
1.16.1	Información.....	18
1.16.2	Metodología de organización.....	19
1.16.3	Actividades pedagógicas.....	19
1.16.4	Utilización y procesos de información	19
1.16.5	Metodología.....	20
CAPÍTULO 2		21
2	DIAGNÓSTICO DE LA INSTITUCIÓN	22
2.1	Necesidad de un foro social	25
2.2	Conocimiento del código de convivencia	26
2.3	Fundamentos del Código de Convivencia:	26
2.4	Fines Complementarios del Código de Convivencia:.....	27
2.5	Objetivos del Código de Convivencia:	28
2.6	Acuerdos y compromisos del código:.....	28
2.7	Procedimientos regulatorios	29
2.8	Marco metodológico	29
2.9	Gestión del talento humano, basado en competencias.....	29
2.10	El Capital humano	31
2.11	Construcción de Proyectos Formativos	32
2.12	Valoración de las competencias en cada estudiante	33
2.13	Docencia estratégica	33
2.14	Relación del significado con el aprendizaje significativo.....	34
2.15	Esquema de relaciones del aprendizaje significativo, significatividad potencial, significatividad:	35

2.16	Naturaleza del significado	35
2.16.1	Condiciones del aprendizaje significativo	36
2.16.2	Definición y funciones de la disciplina.....	36
2.16.3	La disciplina democrática	37
2.17	Resultado actual de la comunidad educativa	38
2.18	Análisis cualitativo	39
CAPÍTULO 3		41
3	ENFOQUE TEÓRICO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO- FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS	41
3.1	Administración educativa	41
3.2	Competencias genéricas instrumentales	42
3.2.1	Competencia pensamiento analítico	42
3.2.2	Competencia pensamiento sistémico	43
3.2.3	Competencia pensamiento práctico	44
3.2.4	Competencia planificación	45
3.2.5	Competencia comunicación verbal	46
3.3	Competencias genéricas sistémicas	47
3.3.1	Competencia gestión de proyectos	47
3.3.2	Competencia Liderazgo	47
3.3.3	Competencia orientación a la calidad	48
3.4	Un modelo de administración de talento humano general.....	50
3.5	El proceso de la planeación estratégica	50
3.6	Competencia para la planeación y administración.....	52
3.7	La gestión del talento humano	52
3.8	Gestión del talento humano, basado en competencias.....	53
3.8.1	Empecemos por el principio: la misión y visión.....	54

3.8.2	Talento humano, basado en competencias.....	54
3.8.3	Definición de las competencias	55
3.8.4	Gestión de talento humano para asegurar el cumplimiento de normas educativas	56
3.9	Formación basada en competencias.....	56
3.10	Proyectos formativos	58
3.11	Concepción general de proyectos formativos desde la socio-formación.....	59
3.12	Proyectos: formativos y basado en problemas.....	59
3.13	¿Cómo usar la gestión del proyecto?.....	59
3.14	Piense con inteligencia.....	59
3.15	Rasgos clave de un proyecto.....	61
3.16	Planes para triunfar	62
3.17	Proyecto formativo, descripción y componentes	63
3.17.1	Proyecto: estructura formal.....	63
3.17.2	Competencias:.....	63
3.17.3	Proyecto: Elaboración del plan estratégico de control.....	63
3.17.4	Actividades del proyecto formativo.....	64
3.17.5	Fases del proyecto:.....	64
3.17.6	Recursos y talento humano	64
3.17.7	Normas de trabajo:.....	65
3.18	Resumen:	65
3.18.1	Aspecto general de un Proyecto Formativo:.....	65
3.18.2	Relación con la “disciplina democrática”	65
3.18.3	Enfoque:.....	66
3.18.4	Ámbito de acción:	66
3.19	Pensamiento complejo y formación basada en competencias	67
3.19.1	Plan de trabajo:	67
3.19.2	Hacia una conceptualización del pensamiento complejo	68

3.19.3	Esquema de ejes centrales del pensamiento complejo:	69
3.19.4	Gestión del talento humano	70
3.19.5	Conceptos de gestión del talento humano.....	70
3.19.6	Objetivos de la gestión del talento humano	71
3.19.7	Procesos de la gestión del talento humano	72
3.19.8	Competencias en la acción estratégica.....	72
3.19.9	Dimensiones de la competencia en la acción estratégica.....	73
3.20	Síntesis del Propuesta	75
3.20.1	Iniciación de actividades.....	75
3.20.2	Compromiso de participación	75
3.20.3	Preparación de instrumentos técnicos.....	75
3.20.4	Objetivo	75
3.20.5	Resultados.....	76
3.20.6	Aplicación de encuestas	76
3.20.7	Tabulación de resultados	76
3.20.8	Informe por resultados de la tabulación de encuestas, versión preliminar del plan estratégico propuesto.	77
3.20.9	Resultados del proyecto	77
3.20.10	Beneficiarios del plan estratégico	77
3.20.11	Productos elaborados	77
3.20.12	Futuras propuestas	78
3.20.13	Descripción de la tabulación de resultados sobre la propuesta.....	78
CAPÍTULO 4		102
4	PROPUESTA DE PLAN ESTRATÉGICO	103
4.1	Visión.....	105
4.2	Misión	105

4.3	Objetivos	105
4.4	Definiciones:	106
4.5	Necesidad de una planeación estratégica	109
4.5.1	Beneficios de la planeación estratégica	110
4.5.2	Los tres niveles de planeación en una organización	112
4.5.3	Planeación estratégica	112
4.5.4	Dos orientaciones estratégicas diferentes	113
4.6	Planeación y gestión estratégica	114
4.6.1	Un marco de referencia	114
4.6.2	Los Estrategas	115
4.6.3	El Direccionamiento estratégico	116
4.6.4	El Diagnóstico Estratégico.....	116
4.6.5	Opciones Estratégicas	117
4.6.6	Formulación Estratégica	117
4.6.7	Índices de Gestión.....	118
4.6.8	El Proceso de Planeación Estratégica en cascada	118
4.6.9	Difusión Estratégica.....	119
4.6.10	Conclusión General.....	119
4.7	Procesos de planeación y gestión de proyectos	119
4.7.1	Panorama del Proyecto	119
4.7.2	Planeación	120
4.7.3	Gestión	120
4.7.4	Idea.....	120
4.7.5	Piense con inteligencia.....	121
4.7.6	Estudie el panorama completo	121
4.7.7	Debemos definir los proyectos.....	121
4.7.8	Identifique el proyecto	122

4.7.9	Cómo usar la gestión del proyecto.....	122
4.7.10	Responsabilidad inteligente	122
4.7.11	Factores clave de un proyecto.....	123
4.7.12	Consideraciones para su aplicación	123
4.7.13	Aplicación eficaz y efectiva de documentos diarios de control.....	125
4.8	Evaluación de resultados	126
4.8.1	La evaluación de la estrategia	126
4.8.2	Competencia comunicación interpersonal	128
4.8.3	Importancia de la competencia para la vida estudiantil.....	129
4.8.4	Competencia Trabajo en Equipo.....	129
CONCLUSIONES:.....		132
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:		134
ANEXOS.....		136

RESUMEN

La presente investigación es una propuesta de Plan estratégico para la gestión de Talento Humano, basado en competencias para asegurar el cumplimiento del código de convivencia en octavo de EGB del colegio Dillon; en base a directrices para definir planes de acción, que generan ventajas a largo plazo. El estudio del contexto de la institución educativa en su visión, misión, filosofía educativa, modelo educativo actual, tiene como objetivo impulsar la eficiencia, autoestima y autonomía de los adolescentes.

El diagnóstico institucional desarrollado internamente, cuya investigación está enfocada en la Administración de Talento Humano basado en competencias; y que orientará a todos los miembros de la comunidad educativa, potenciará las capacidades actitudinales tomando en cuenta el cumplimiento efectivo de normas de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Código de la Niñez y Adolescencia y de Convivencia; fundamentados en la disciplina democrática.

El estudio realizado a los alumnos de octavo de EGB del plantel, se hizo en base a un cronograma establecido para desarrollar las diversas actividades que esta propuesta requiere, previa autorización de autoridades de la institución. Las encuestas aplicadas a alumnos, profesores del nivel; dan como resultado que el 44,89 % de estudiantes y el 50 % de profesores manifiestan estar de acuerdo con la aplicación de esta propuesta para generar cambios.

PALABRAS CLAVE: -Plan estratégico, Talento humano, Competencias, Convivencia, Educación

SUMMARY ABSTRACT

The present investigation is a proposal for a Strategic Plan for the management of human talent, based on competencies to ensure compliance with the code of coexistence in eighth of EGB at Dillon High School; on the basis of guidelines for defining action plans that generate long-term benefits. The study of the context of the educational institution's vision, mission, educational philosophy, education model today, has to boost efficiency, self-esteem and autonomy of the adolescents.

The institutional diagnosis developed internally, whose research focuses on Human Resource Management competency-based; and which will guide all members of the educational community, will enhance the attitudinal capabilities taking into account the effective enforcement of rules of the Organic Law of Intercultural Education, Code of Children and Adolescents and the Coexistence; grounded in democratic discipline.

The study of eighth graders EGB campus was based on a schedule established to develop the various activities that this proposal requires prior authorization by authorities of the institution. The surveys applied of students, teachers this level; give like result that the 44.89% of students and 50% of teachers say they are in accordance with the implementation of this proposal to create changes.

KEYWORDS: -Plan Strategic, Human talent, Competencies, Coexistence, Education

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones educativas que triunfan, son aquellas que tienen la capacidad de adaptarse y ceñirse debidamente al proceso continuo de cambios que se registran en el mundo dinámico y dialéctico de la educación. Es más, su éxito será mayor en la medida que consigan anticipar esos cambios en forma proactiva, basados en las capacidades conceptuales de ser competentes. Pero ¿cómo lograr esa proeza?. La respuesta casi siempre se encuentra en la planeación estratégica para la gestión del talento humano.

Darwin, escribe: las especies vivas que sobreviven no son las más fuertes ni las más inteligentes, sino aquellas que consiguen adaptarse a las exigencias y los desafíos constantes del medio ambiente. (Darwin, 1983, p. 57).

Planear es conocer y entender el contexto, saber cómo prevenir y evitar las amenazas; calcular los riesgos y tratar de minimizarlos evitando la vulnerabilidad, es prepararse tácticamente mediante una reestructuración interna, ser osado en las metas propuestas y superarse cada vez para ofrecer mejores resultados.

La planeación estratégica es un proceso esencial en el colegio “Dillon”, que se encarga de trazar directrices para definir los planes de acción que generan sus ventajas a largo plazo.

La Planeación Estratégica para la gestión del Talento Humano identifica los recursos potenciales, alinea las competencias para asegurarse el cumplimiento del Código de Convivencia (antiguo Reglamento Interno) reconocer las fortalezas y debilidades, establecer un conjunto de medidas integradas que se aplicará a la institución educativa, alcance los resultados planteados, con autogestión y autonomía manejada por los mismos alumnos, que inician el 8vo. de EGB. Sin embargo esta gestión sólo logrará, su máxima eficacia, eficiencia y efectividad cuando todas las personas que conforman la Administración del Talento Humano (Inspección) la componen como conjunto permanente y orquestado, por autoridades, acepten, entiendan y la apliquen, por ser un novedoso

cambio, hasta hoy no realizado en ninguna institución educativa pública y puede servir como guía la presente.

La gestión o Administración del Talento Humano (ATH) es una de las áreas que ha experimentado más transformaciones, en los últimos años. En la actualidad la visión del área es totalmente diferente de su configuración tradicional cuando recibía el nombre de Administración de Recursos Humanos; Administración de Personal.

Con la propuesta, se pretende demostrar las nuevas características, nuevo perfil de esta área de actividades que ha sido la responsable del control de la disciplina y el comportamiento del capital humano intelectual. Se inician con la EBG., obligatoria, continúan el BGU-Técnico, su denominación actual, listos para continuar formándose en el nivel Superior.

El capítulo uno de esta propuesta, presenta el contexto de la institución educativa: visión, misión, filosofía educativa, modelo pedagógico, implementado por el actual Gobierno y aplicado por el Ministerio de Educación, que en gestión educativa debe mejorar, siempre en conexión con el todo: Dominios, procesos, estándares e indicadores de gestión educativa: 1) planificación estratégica; 2) gestión administrativa; 3) pedagógica y curricular; 4) convivencia escolar y desempeño docente; 5) relación con la comunidad. Es una experiencia novedosa, a largo plazo, los resultados podremos evaluar durante quimestres, para el 2019- 2020, con ciertas reformas.

El capítulo dos se refiere al diagnóstico institucional, producido por la investigación aplicada a los actores directos de la comunidad educativa (profesores, alumnos y padres de familia). El capítulo tres describe el enfoque teórico: Formación basada en competencias que deben desarrollar los alumnos de octavos, con capacitaciones generales para su desempeño en el control con autonomía, autoestima y autogobierno. El capítulo cuatro, propone el plan estratégico, debilidades y fortalezas internas de los Administradores de Talento Humano.

Las instituciones educativas están constituidas por un conjunto de personas. Al hablar de las instituciones, es necesario hablar de las personas que las representan, que vivifican y

les dan personalidad propia. La manera como las personas, deciden, ejecutan su labor docente, mejoran sus actividades, su salud mental y asumen diversas responsabilidades, depende en gran parte de las matrices institucionales que faciliten un clima favorable, a un código de confianza a la comunidad educativa y por ende al país.

Finalmente se evaluará la capacidad, inteligencia, habilidades, el trabajo en equipo, conocimiento de las normas y desarrollo personal, demostrado por resultados eficaces y eficientes de la calidad educativa del colegio Dillon, con la colaboración estimulante de todos los miembros, de equipos conformados por alumnas y alumnos que pertenecen al mismo curso, cuya formación es integral.

CAPÍTULO 1

Un objetivo manifiesto del Ministerio de Educación es combatir el sexismo y la discriminación de género en la sociedad ecuatoriana y promover, a través del sistema educativo, la equidad entre hombres y mujeres. Para alcanzar este objetivo, promovemos el uso de un lenguaje que no reproduzca esquemas, de discriminación por cualquier aspecto sea social, económico, cultural, de sumisión o conformismo, son todos antivalores, de carácter negativo que hacen mucho daño a su formación educativa integral. De allí que todos los colegios del país deben elaborar un Código de Convivencia, que no contengan disposiciones que constan en la Ley y el Reglamento de Educación, y se adapten a las necesidades internas de la comunidad educativa en cada establecimiento.

1 CONTEXTO DEL COLEGIO “L. N. DILLON” Y SU MODELO PEDAGÓGICO

La Ley y su Reglamento tienen necesidad y responsabilidad de conocer todo lo que corresponde a obligaciones y derechos tanto profesores como alumnos y padres de familia, pero a más de esas normas el colegio Dillon ha elaborado: fundamentos, objetivos, acuerdos y compromisos para cada grupo de talento humano que conforman el colegio Dillon, cuyo cumplimiento es obligatorio dentro y fuera del establecimiento.

El propósito central en la propuesta de estudio, es:

- Elaborar un plan estratégico para la gestión del talento humano, sus competencias y asegurar el cumplimiento del Código de Convivencia en todas sus actividades cotidianas que deben ser controladas, con autonomía por los mismos alumnos, organizados por grupos y preparados previamente por los miembros de la administración de talento humano del colegio.

- Se convocará a sesiones de trabajo a los alumnos y se tratará exclusivamente de todos los contenidos teóricos del código de convivencia, con un sistema de clase significativo, estructurando esquemas de sus partes de mayor importancia y otras de mero trámite, asegurando el cumplimiento del código de convivencia.
- Se aplicará una encuesta interna a los alumnos para detectar aquellos que tienen mayor interés para liderar un equipo de iniciación autónoma de control.
- Se planificará, organizará y controlará el cumplimiento del código de convivencia, que cualitativamente será evaluado y corregido, hasta alcanzar su excelencia, evitando las tutorías de Inspección General e Inspectores de curso.
- Semanalmente en cada uno de los paralelos del 8vo de básica los líderes encargados del control darán un informe de los alcances producidos, sus errores y peticiones de colaboración para verificar las competencias.
- Finalmente, la actitud de cada alumno es mejor, el comportamiento es de respeto y consideración, la disciplina en el cumplimiento académico es eficiente y efectiva, la intercomunicación de saber escuchar, sus conversaciones tienen contenidos atractivos con utilización de lenguaje castellano, afluencia de los “bienes relacionales”; nuestros estudiantes son inteligentes y capaces de un cambio, así llegamos a soluciones, como un sistema de resolver problemas, conflictos personales y educativos cumpliendo, con seguridad la calidad educativa. Porque la autonomía expresa la capacidad para darse normas a uno mismo sin influencia de presiones internas o externas.

1.1 Datos institucionales:

Nombre del establecimiento: Colegio Luis Napoleón Dillon.

Dirección: 9 de Octubre N28-18 y Mariano Acosta.

Teléfonos: 2564-005 – 2564-006 – 2525-594

Telefax: 2564-004

Correo electrónico: dillon@itsedillon.edu.ec.

Quito. D.M.

Núcleo Educativo Zona 9. Distrito 5. Circuito 4.

Código distrital: 17 D 05.

Niveles que ofrece: EGB., (Ed. Gral. Básica) BGU., (Bach. Gral. Uni, Téc.).

Jornadas de trabajo: Matutina (BGU Y SUPERIOR) Vespertina EGB.

Naturaleza del plantel: Fiscal – Público.

Carácter: Coeducación a partir del año lectivo 1999 – 2000.

1.2 Modelo pedagógico

La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es la calidad educativa; relativamente podemos referir a:

- Instrucción programada de alto contenido científico y tecnológico en las asignaturas de: Matemática, CC.SS. Ciencias Naturales, Lengua y Literatura.
- A una formación integral que mejore su condición de ser humano y ciudadano.
- Que alcance y aplique una inteligencia colectiva
- Sea capaz de conectarse individualmente disponiendo un tiempo para pensar, reflexionar, etc., y unir ideas distintas para tomar decisiones.
- Que esté preparado para continuar sus estudios superiores o para el desempeño laboral.
- Hablar con conocimiento de lo que es la Bioética, sabiendo que esta asignatura se dedica a proporcionar los principios para la delimitada conducta humana, como también animal, vegetal y el ambiente en que puedan darse condiciones de vida digna.
- Al aplicar sus principios de Autonomía (limitada y selectiva de por su edad adolescente de justicia (dando a cada uno lo que le corresponde), garantía de libre expresión y democracia.
- La Ley de Educación Intercultural, bilingüe, no se cumple en las poblaciones de escasez de habitantes que hablan lenguas ancestrales. Ejemplo, los indígenas de Otavalo (Imbabura) no hablan el quichua, no aprendieron en su hogar, se niegan a hacerlo.
- No hubo asesoramiento, seguimiento y control evaluativo para conocer si el nuevo sistema pedagógico de estándares de calidad, mejoró la educación y la formación

de nuestros niños y jóvenes, para que con experiencia alcanzada, corregir o no hasta llegar a la excelencia.

- Los estándares de calidad, no se cumplieron, no se puede esperar un cambio si los maestros hacen lo mismo que antes, no se cumple tampoco las ocho horas de trabajo en los colegios, no tenemos la voluntad del cambio, ni responsabilidad en el cumplimiento de nuestras labores, el magisterio no confía en sus altos directivos.
- De allí la propuesta de planificación de una estrategia para optimizar el talento humano, con autonomía y auto dirección en el cumplimiento de las normas que mejoren sustancialmente la educación en toda su dimensión.

Torres (1992), dice que la educación personalizada parte de reconocer que cada alumno es diferente y requiere de un tratamiento pedagógico específico, adecuado a su cultura, personalidad, aptitudes, actitudes, etc., por tanto no hay método igualmente adecuado para todos ni métodos buenos o malos por sí mismos. (Torres, 1992, p. 330).

1.2.1 Estándares de calidad educativa colegio Dillon.

“La gestión educativa es uno de los ámbitos que debe mejorar, pero siempre en conexión con el todo”.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2013), señala como referente “Estándares para la calidad educativa: Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura”.(Ministerio de educación, 2013, p. 8).

La calidad de educación es una necesidad urgente del país. Nuestro sistema educativo no podrá alcanzar tal fin, sino cuenta con los recursos, procesos, administración y la gestión necesarios para brindar la oportunidad de alcanzar el paradigma de la calidad.

En este contexto, los estándares de gestión escolar determinan la forma como una institución educativa debe aproximarse a su funcionamiento óptimo, mediante adecuados procesos de gestión que mejoren la calidad de la educación. Sin embargo, la aplicación de estándares provenientes de una dirección externa, sin la participación de la propia institución, no parece una vía apropiada, pues se pone en riesgo los contextos locales, las necesidades e intereses de ciertas comunidades educativas que han trabajado con calidad.

Por ello, los estándares deben tener la flexibilidad para reconocer la autonomía de las instituciones educativas, pero solo para aquellas de excelencia, en razón que estas puedan establecer las acciones y planes de mejora ajustados a sus contextos exitosos.

1.3 Características

Según el documento ministerial, los estándares de gestión escolar:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones que establece el ministerio y convoca a presentar reajustes con justificativos que sean favorables para una mejor preparación académica, de especialidad que se preste a la educación y al trabajo.

Para el éxito en la aplicación de los estándares, se espera que los agentes educativos analicen las situaciones para tomar decisiones; comunicando a todos los miembros de la comunidad educativa; manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa (profesores, alumnos y Padres de Familia); trabajar como parte de su equipo, reflexionar desde su propia práctica, incorporar los puntos de vista de los demás, y negociar para llegar a acuerdos.

1.4 Un esfuerzo colectivo

La crisis educativa real tanto en forma como en fondo, es de estructura y función, de modelo y enfoque; la planeación, macro planeación y de micro ejecución de estado y participación ciudadana. (Madera, 2015. Opinión personal temática. Quito).

Es preciso tomar en cuenta el cambio, la base es decisión política de cambiar; luego viene un proceso de rompimiento con la cultura institucional de inercia; como ejemplo nos

referimos al colegio Dillon, que desde su fundación fue únicamente de contabilidad, con buenos resultados de preparación académica y técnica, que los alumnos graduados como bachilleres Técnicos Auxiliares en Contabilidad, podía inmediatamente trabajar y estaban preparados para continuar sus estudios superiores en profesiones afines a la Contabilidad, Administración o la Economía; a continuación está la participación colectiva que permita involucrar, consensuar, concientizar, planear y trabajar con todos los miembros de la comunidad.

1.5 Conceptos

- **Dimensión:** Ámbito de acción con objetivo concreto en función del sistema organizativo.
- **Proceso:** Conjunto de prácticas sistemáticas que desarrollan los actores de un establecimiento, necesarias para lograr la calidad.
- **Estándar:** Descriptor de los logros esperados o resultados que se pueden alcanzar.
- **Indicador:** Expresión de medida o grado de cumplimiento de un objetivo o, en este caso, del estándar establecido.
- **Estándar general:** Descriptor macro de destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que mostrará el maestro en su cargo.
- **Estándar específico:** Descriptor que verifica el cumplimiento del estándar general.
- **Indicador (nivel de desempeño)** Prácticas de desempeño que cualifican la labor del maestro, de la Administración de Talento Humano, directivo y comisiones.

1.6 Procesos, estándares e indicadores de gestión educativa

DIMENSIÓN	PROCESO
Planificación estratégica	Organización
Gestión administrativa	Lineamientos normativos, Talento humano
Pedagógica curricular	Gestión del aprendizaje
Convivencia escolar	Formación ciudadana
Relación con la comunidad	Programa de redes de trabajo

1.7 Enseñar en contexto

Los conocimientos, habilidades, experiencias, competencias educativas, no son suficientes para lograr prácticas de calidad, los profesores no enseñan sus saberes en el vacío, la enseñanza a estudiantes determinados y en contextos específicos, cuyas condiciones y particularidades deben ser consideradas.

Es pertinente que los maestros conozcan las características de desarrollo correspondientes a la edad de sus alumnos; particularidades culturales y sociales; experiencias, saberes y habilidades respecto a la disciplina, comportamiento, las necesidades educativas de aprendizaje considerando su diversidad.

Para lograrlo, fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus capacidades individuales y colectivas, pero también toma en cuenta las necesidades educativas de estudiantes especiales.

Este ámbito de la docencia adquiere más relevancia aún, en cuanto se ha determinado que la calidad de los aprendizajes depende en gran medida de los componentes sociales, afectivos y materiales del aprendizaje.

Por tanto, se espera que un profesor, sintetice básicamente en crear y sostener un ambiente estimulante para lograr aprendizajes significativos.

De esta manera, los estándares de los docentes profesionales de tercer nivel se orientan a una enseñanza de calidad que permita que todos los estudiantes puedan alcanzar adecuadamente perfiles de egreso y logros declarados en los currículos de Educación General Básica (EGB) y una disciplina democrática, un comportamiento autónomo, con un desarrollo de su personalidad capaz de cumplir el Reglamento de la Ley de Educación, Código de convivencia, Código de la niñez y adolescencia, en lo que compete a lo que le prohíbe y le permite.

1.8 Visión institucional

El Colegio Dillon en dos años se consolidará como referente de calidad educativa nacional, formando seres capaces de desarrollar su curiosidad natural, mediante la comunicación efectiva en el campo contable, considerando la formación humana integral, centrada en la persona, por medio de estrategias pedagógicas de cambios: estructural, académica, cultural, social, de liderazgo, de emprendimiento, gestión y trabajo; abierta a las corrientes del pensamiento universal.

La visión del colegio Dillon, es una declaración que responde a la pregunta ¿qué queremos llegar a ser?, se considera como el primer paso a seguir en la planeación estratégica, como tener preferencia o primacía al desarrollo de una declaración de la visión. Algunas declaraciones de la VISIÓN pueden estar integradas por una sola oración, ejemplo, “Nuestra visión es cuidar su visión”, el colegio se fija una ruta de que en dos años se consolidará como un colegio exponente de prestigio con mucha calidad educativa dónde los estudiantes alcancen altos perfiles de salida, logros cumplidos dentro del currículo académico y un comportamiento autónomo, en base a una “disciplina democrática,” acorde con las normas internas que permiten y prohíben actividades o acciones que se alejen del vivir cotidiano, armónicos necesarios para liderar la educación de calidad certificada y práctica en beneficio de la comunidad educativa. (Ausubel,1998, p.13).

1.9 Misión institucional

El Colegio Dillon es una institución educativa, dedicada a la formación técnica e integral en la figura Profesional de Contabilidad, complementando los procesos de formación laboral en centros de trabajo en el ámbito productivo nacional con excelencia académica y técnica, relacionando teoría con la práctica; permitiéndoles además, alcanzar una preparación académica superior, ante la exigencia del mundo globalizado, comprometiendo su labor a la transformación social, buscando la verdad y el sentido de la vida, que valoren la pluriculturalidad y proyectados hacia el cambio en la justicia y la paz.

Las afirmaciones de la misión son expresiones perdurables de los propósitos que distinguen a un colegio ubicado en una misma latitud. (Quito capital metropolitana). Una

declaración de la MISIÓN identifica el alcance logrado en su calidad y prestigio, como también describe los valores, competencias de talento humano llevando una dirección con experiencia y rumbos a seguir a futuro porque forma estudiantes con perfiles teóricos y prácticos excelentes, siendo coherentes entre la teoría y la práctica listos para enfrentar las exigencias que la sociedad actual amerita, contribuyendo con la nueva juventud al desarrollo productivo de la comunidad y por ende del país, orientándonos a vivir en paz con democracia y libertad necesarias para una convivencia donde se priorice el sentido común caracterizando la realidad económica, política y cultural de la nación.

1.10 Filosofía educativa

Los cambios en el mundo actual y las necesidades de desarrollo de nuestro país, exigen transformaciones en el sistema educativo, especialmente en la educación inicial, General Básica y Bachillerato General Unificado, es un punto base de la sociedad, transformaciones educativas que deben reunir el mayor número de factores y alternativas para diseñar y aumentar las posibilidades de una buena y mejor calidad de vida en todos los futuros ciudadanos que se educan en nuestras aulas.

Las transformaciones sociales, económicas y políticas en nuestro país exigen nuevos y mejores niveles educativos como también de Talento Humano, así como aprendizajes más pertinentes para el ejercicio de capacidades ciudadanas para un buen vivir responsable en democracia ya que todo proceso plantea un conjunto de enfrentamientos que la población vulnerable: los niños, adolescentes y jóvenes estudiantes o no, deben afrontar, y para ello, la educación deberá jugar un rol muy importante en el desarrollo de las capacidades, competencias y características humanas necesarias para aprender de una manera autónoma y de autoestima en la aplicación de saberes profesionales en la vida diaria, capacidades para trabajar de forma liberal o dependiente, con acceso a los conocimientos modernos actualizados de la tecnología de punta, que permitan a las generaciones actuales y futuras afrontar los retos que nos impone el mundo desarrollado.

Nérici, escribe: desde el punto de vista *psicológico*, la educación es el proceso que aspira a preparar las generaciones nuevas para reemplazarlas a las adultas que,

naturalmente, se van retirando de las funciones activas de la vida social. (Nérici, 1973, p. 19).

Desde la perspectiva *bio-psicológica* la educación tiene por finalidad llevar al individuo a realizar su personalidad, teniendo presente sus posibilidades intrínsecas. Desde este doble punto de vista se puede decir que educar **es conducir hacia** una plenitud de actualización y expansión, orientada en un sentido de aceptación social. (Nérici, 1973, p. 19).

1.11 Código de convivencia

El presente, Código de Convivencia es un instrumento de construcción colectiva por parte de la comunidad educativa Dillon, que se fundamenta en las normas de la LOEI y su Reglamento, y el Acuerdo 0332-13, 6 de septiembre del 2013.(Corporación de estudios y publicaciones, 2013, p. 53).

El propósito de aplicación de este código, es procurar el fortalecimiento y desarrollo integral de sus actores, conformada por: autoridades, docentes, estudiantes y sus padres de familia en el ejercicio de las obligaciones y derechos, excelencia educativa y un buen vivir, para agilizar procesos académicos, comportamentales, administrativos y ambientales, en las diferentes áreas de la institución.

Este código no sólo constituye una normativa a ser cumplida, sino más bien una necesidad que permita al colegio instituir acuerdos básicos que propendan a una convivencia armónica aceptando los derechos, deberes y responsabilidades, los mismos que deben enmarcarse dentro del respeto mutuo, fortaleciendo el diálogo con tolerancia y honestidad; además precautelando la integridad física de los bienes, recursos, valores culturales y patrimoniales del plantel.

El presente Código de Convivencia, fue elaborado de conformidad con el Reglamento general a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, publicado en el registro oficial No. 754 de 26 de julio del 2012 y el Acuerdo 0332-13, del 6 de septiembre del 2013.

1.12 Fundamentos del código de convivencia

- a. **Desarrollo de valores éticos**, integrales y de respeto a la diferencia y a la identidad cultural de cada persona y colectivo, como fundamentos de una convivencia sana, solidaria, equitativa, justa, incluyente, participativa e integradora, para el desarrollo intercultural del tejido social;
- b. **Respeto a la dignidad humana**, a la honra y los derechos de las personas, a las libertades ciudadanas, a la igualdad de todos los seres humanos dentro de la diversidad, al desarrollo de la personalidad y al derecho de ser diferente.
- c. **Promoción de la cultura de paz**, de no agresión entre los miembros de la institución educativa y de la comunidad en general;
- d. **Consolidación de una política institucional**, educativa de convivencia basada en derechos, valores, disciplina, la razonabilidad, justicia, pluralismo, solidaridad y relación intercultural;
- e. **Legitimación del quehacer educativo del plantel**, a través de un sistema de diálogo, discusión democrática y consensos; de reconocimiento y respeto a los disensos; y de participación activa de los miembros de la comunidad educativa.
- f. **Integración**, sin ningún tipo o forma de discriminación o inequidad, de todos los miembros de la comunidad de la institución educativa como factor clave para el mejoramiento continuo y progresivo de los procesos de enseñanza aprendizaje e inter-aprendizaje;
- g. **Legitimación de los procesos participativos**, equitativos e incluyentes;
- h. **Preautela la integridad**, de cada una de las personas que hacen parte de la institución y de la comunidad educativa, así como los bienes, recursos, valores culturales y patrimoniales del plantel; y
- i. **Promoción**, de la resolución de conflictos.

1.13 De los fines

La comunidad educativa Dillon respetuosa con la constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Código de la Niñez y Adolescencia y más Leyes conexas, establecemos los siguientes fines complementarios:

- a) Se identifica como un plantel educativo comprometido a trabajar en equipo con verdadera vocación profesional, la red curricular establecida en su reforma en todos los cursos, así como las reformas procedentes del Ministerio de Educación tomando en cuenta el tronco común, las asignaturas y módulos Bachillerato General Unificado- Técnico.
- b) El Plantel está comprometido a desarrollar con vocación profesional y de servicio verdaderos proyectos para mejorar la calidad ética, humanística y científica de los estudiantes.
- c) Programa de capacitación y actualización docente para que desarrollen las herramientas suficientes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- d) El Colegio Dillon juega un papel importante al interrelacionarse con otros planteles para encontrar fuentes que aporten al mejoramiento de la educación en sus componentes: pedagógico, metodológico, didáctico y administrativo.
- e) Motivar a la comunidad educativa para que intervengan en el desarrollo institucional del plantel.

La experiencia del aprendizaje debe estructurarse de manera que se privilegie la cooperación, la colaboración e intercambio de puntos de vista en la búsqueda conjunta del aprendizaje interactivo.

1.14 Objetivos del código de convivencia

1.14.1 Objetivo general

Elaborar el CÓDIGO DE CONVIVENCIA armónica institucional con el consenso de todos los estamentos de la comunidad educativa, fundamentado en las normas orientadoras que promuevan la práctica de valores, el ejercicio de deberes y derechos adecuados a los requerimientos de la sociedad actual y disposiciones legales vigentes, encuadradas en el Acuerdo 0332-13, 6 de septiembre del 2013, a fin de propender al bienestar de la comunidad educativa, con parámetros claros y compromisos que eviten en lo posible los conflictos. Y de producirse, lleguen a una solución adecuada y oportuna de los mismos.

1.14.2 Objetivos específicos

- Adecuar la normativa y la práctica del Código de Convivencia a las posibilidades graduales de comprensión y aprehensión según la edad y características psicopedagógicas de cada una de las etapas vivenciales: adolescencia y juventud de alumnos del plantel.
- Involucrar y comprometer a: Padres, madres de familia y/o representantes legales, autoridades, docentes y personal administrativo y de apoyo, y con especial atención al estudiantado, tanto en el proceso de elaboración como en el apoyo a la ejecución diaria de las normas consensuadas que se han especificado en el Código, como responsabilidad de cada sector.
- Impulsar la eficiencia, cumplimiento, orden, puntualidad, autoestima en beneficio del desarrollo y del prestigio personal e institucional.
- Promover calidez, conciencia social, responsabilidad, respeto a través de la cooperación, la solidaridad y el rechazo a todo tipo de violencia, y todo tipo de discriminación orientando la vida armoniosa y permitiendo la coexistencia de toda la comunidad educativa.
- Buscar el bien común por encima de los intereses particulares.

1.15 Acuerdos y Compromisos del Código

Las autoridades institucionales acordamos y nos comprometemos a:

ACUERDOS	COMPROMISOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar servicios de calidad 2. Contar con un bar saludable 3. Implementar a nivel institucional campañas a favor del medio ambiente 4. Mantener actualizado el inventario de los recursos públicos de la institución. 5. Dar mantenimiento permanente a la infraestructura. 6. El diálogo como política de solución de conflictos. 7. Promover el respeto mutuo entre los actores de la comunidad educativa. 8. Respetar los espacios de los entes educativos en la toma de decisiones 9. Fomentar la libertad de expresión con responsabilidad en base a las diferencias individuales. 10. Respetar las diferencias culturales, religiosas, étnicas, sociales, económicas y políticas. 11. Desarrollar talleres de mejoramiento profesional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar permanentemente las instalaciones para brindar servicios de calidad 2. Mantener un control eficiente de los servicios que presta el bar 3. Delegar responsabilidades al jefe de adquisiciones, inspección y docentes el cuidado de los bienes del plantel. 4. Recibir informes semanales y mensuales de las personas responsables del mantenimiento y proceder a su arreglo y reposición. 5. Aceptar las diferencias individuales de cada miembro de la comunidad con generosidad y tolerancia. 6. No escuchar ni permitir malos comentarios. 7. Presentar documentos oficiales a tiempo. 8. Cumplir y hacer cumplir las Leyes, acuerdos y disposiciones. 9. Dar ejemplo en el vocabulario y en acciones diciendo siempre la verdad. 10. Dar una buena atención tanto al personal: Profesores, estudiantes, padres de familia y público en general. 11. Hacer un seguimiento académico de acuerdo a la propuesta curricular ministerial. 12. Controlar que los maestros y maestras usen métodos motivantes.

El personal administrativo y de apoyo acordamos y nos comprometemos a:

ACUERDOS	COMPROMISOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ser puntuales. 2. Cumplir con cada una de las funciones asignadas. 3. Cuidar los bienes de la institución. 4. Fomentar las buenas relaciones con la comunidad educativa. 5. Participar de los cambios organizacionales. 6. Apoyar a la comunidad. 7. Atender con optimismo y profesionalismo. 8. Detectar y tratar alteraciones del crecimiento y desarrollo de los estudiantes. 9. Prevenir embarazos en la adolescencia y enfermedades de transmisión sexual. 10. Mantener un buen estado de salud bucal de todo el personal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Llegar al plantel antes de iniciar la jornada de trabajo y retirarse cumpliendo el horario. 2. Efectuar las labores con responsabilidad y profesionalismo de conformidad a las Leyes y Reglamentos. 3. Dar buen uso y cuidado adecuado de los bienes institucionales. 4. Manejar adecuadamente las relaciones interpersonales y de grupo. 5. Estar dispuestos y dispuestas al cambio. 6. Prestar el contingente profesional de manera permanente. 7. Atender los requerimientos de manera oportuna y eficaz. 8. Abrir y actualizar las historias clínicas. 9. Realizar un examen físico minucioso. 10. Evaluar periódicamente el crecimiento, llevar adecuadamente las curvas de peso, talla y crecimiento del MSP. 11. Informar y orientar eligiendo el momento propicio sobre las consecuencias físicas, psicológicas del embarazo en la adolescencia y las conductas sexuales de riesgo de contraer enfermedades de transmisión sexual. 12. Realizar profilaxis, abrir fichas odontológicas de alumnos y alumnas, nuevos y nuevas actualizando el examen odontológico a los estudiantes antiguos, aplicación de FLUOR-GEL.

Los padres y madres de familia acordamos y nos comprometemos a:

ACUERDOS	COMPROMISOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar hábitos de higiene personal en nuestros hijos e hijas 2. Garantizar una adecuada alimentación. 3. Mantener diálogo en casa, sobre los perjuicios nocivos del tabaco, alcohol y drogas. 4. Comunicación abierta sobre sexualidad, preguntas y respuestas. 5. Respetar normas establecidas por la LOEI, Reglamentos y la Institución. 6. Mejorar las relaciones interpersonales. 7. Leer las comunicaciones físicas y digitales. 8. Promover una mejor calidad de la convivencia para prevenir los malos tratos y erradicar la violencia. 9. Fomentar la tolerancia como nexo de familia. 10. Enseñar normas de cortesía y respeto, valores como: honestidad y solidaridad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Controlar el cuidado y limpieza de los uniformes, promoviendo hábitos de higiene personal. 2. Fomentar el desarrollo saludable promoviendo actitudes y aptitudes hacia la salud. 3. Dar ejemplo evitando desde el hogar el consumo de alcohol, tabaco y drogas. 4. Hablar sin recelo sobre la sexualidad y las consecuencias de una sexualidad responsable. 5. Abordar en casa charlas sobre vivencia responsable de la sexualidad. 6. Asistir obligatoriamente a charlas, reuniones que la institución planifique sobre estos temas. 7. Comprometer la reposición de un bien en caso de daño por parte del estudiante. 8. Guardar el debido respeto y consideración las autoridades, profesores, personal administrativo y de servicio, y compañeros dentro y fuera del aula y del plantel. 9. Compartir y apoyar la responsabilidad con los maestros, controlando diariamente las tareas escolares. 10. Motivar con el ejemplo la participación con buena actitud, respeto y puntualidad. 11. Colaborar y apoyar las iniciativas relacionadas con el bienestar de las personas, cumpliendo y haciendo cumplir las disposiciones. 12. Controlar que lleve todos los útiles escolares necesarios. 13. Supervisaré los programas de TV, así como la utilización de celulares, computadoras, tablets, instrumentos o aparatos que actúen como distractores educativos. 14. Orientar a nuestros hijos sobre deberes y obligaciones con el hogar y con la institución.

Las docentes y los docentes acordamos y nos comprometemos a:

ACUERDOS	COMPROMISOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Respetar los criterios de cada docente. 2. Motivar y estimular con responsabilidad el desenvolvimiento académico, social y deportivo. 3. Vigilar que la participación estudiantil sea transparente en todos los ámbitos. 4. Fomentar la inclusión y la equidad de la comunidad educativa. 5. Tratar con respeto, sin autoritarismo a estudiantes y padres de familia. 6. Respetar a todos los miembros de la comunidad educativa con sus virtudes y defectos. 7. Prevenir y cuidar la salud de los y las docentes. 8. Fomentar el respeto y cuidado del medio ambiente. 9. Velar por el cuidado y uso de los bienes muebles e inmuebles del plantel. 10. Mantener una buena relación comunicativa, ética y profesional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socializar la normativa institucional para mantener un trato respetuoso y cortés. 2. Respetar las diferencias de criterios para promover la igualdad entre los integrantes de la comunidad educativa. 3. Saber escuchar, tolerar y utilizar un lenguaje respetuoso. 4. Participar en la realización de jornadas deportivas, pedagógicas, sociales y culturales fomentando el trabajo en equipo. 5. Cumplir y hacer cumplir la normativa en el proceso de elección de Consejo Estudiantil. 6. Apoyar en todas las actividades fomentando el respeto. 7. Asistir periódicamente al chequeo médico. 8. Participar activamente en la difusión de normas, hábitos, manejo y uso adecuado del medio ambiente. 9. Vigilar y crear brigadas para el buen uso de los bienes muebles e inmuebles del colegio. 10. Revisar minuciosamente y calificar en la fecha indicada las tareas enviadas. 11. Atender con amabilidad a los padres y madres de familia y representantes legales. 12. Cumplir con las leyes y demás normas de educación.

Los alumnos acordamos y nos comprometemos a:

ACUERDOS	COMPROMISOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener el aseo personal e institucional: 2. Mantener las instalaciones y áreas verdes libres de basura. 3. Dar un buen uso a los materiales y bienes del plantel. 4. No agredir ni verbal ni físicamente a quienes son actores de la institución. 5. Participar con honestidad y responsabilidad en los eventos de elección popular. 6. Fomentar un trato igualitario practicando valores universales. 7. Aceptar la identidad de cada persona, sin distinción de edad, raza, sexo o religión. 8. Ser puntuales. 9. Cumplir con las obligaciones consagradas en Leyes y Reglamentos. 10. No consumir tabaco, alcohol ni droga. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar campañas de información sobre el aseo personal e institucional 2. Depositar la basura y desperdicios en lugares determinados previo al proceso de reciclaje. 3. Supervisar permanentemente el buen uso de los materiales y bienes del plantel. 4. Respetar y cumplir las Leyes y más disposiciones legales. 5. Respetar democráticamente los resultados de las elecciones estudiantiles. 6. Superar ciertos pensamientos discriminatorios, ya sea por religión, raza e ideologías diferentes. 7. Recibir asesoramiento profesional antes los problemas familiares. 8. Llegar a clases con anticipación a la hora de entrada y salida después de la jornada. 9. Respetar a sus padres y cumplir las reglas establecidas en el hogar. 10. No interrumpir las clases, jugando, peleando, levantándose del puesto o haciendo comentarios diferentes al del tema tratado y no salir del aula bajo cualquier pretexto. (Consejo Ejecutivo Dillon, 2014, pp.3-19)

1.16 Procedimiento Analítico

Día lunes Inauguración del primer Quimestre.

1.16.1 Información

Uno de los objetivos es impulsar la eficiencia, cumplimiento, orden, puntualidad, autoestima y valor personal en su calidad de estudiante, redundará en beneficio del prestigio y desarrollo del colegio.

El Código de Convivencia está basado en normas de acuerdos y compromisos de los grupos de talento humano que integran la comunidad educativa de los octavos cursos del colegio Dillon.

1.16.2 Metodología de organización

- Datos informativos
 - Cursos participantes: octavo curso, paralelos A-B-C-D-E-F-G-H
 - Tiempo: una semana, la última hora clase.
 - Responsables: profesores de asignatura, esa hora clase e inspectores de curso.
 - Organización: información activa y participativa en los principales temas y subtemas que contiene el Código de Convivencia.

1.16.3 Actividades pedagógicas

- Motivación, tema: “mis valores personales” enunciados que hayan cumplido.
- Clasificación de valores. El proceso de valoración personal. Autoestima, significado y utilidad en resultados estudiantiles. Cada alumno tiene que adquirir con esfuerzo su propio conjunto de valores, si cumplen, se lleva una vida estudiantil satisfactoria y de éxitos.
- Lo que interesa a cada alumno es el proceso por el cual llegarán a conseguir sus propios valores, de tal manera que esos valores lleguen a influir realmente en la vida estudiantil y sea guía de la conducta, procedimiento y cumplimiento de deberes y obligaciones, servirá de mucho y por largo tiempo.

1.16.4 Utilización y procesos de información

Distribuimos una hoja de papel bond, que contenga los acuerdos y compromisos del Código de Convivencia. Solicitamos dar lectura comprensiva y numerar, según su criterio, del uno al diez, según crea tienen mayor o menor importancia. Intercambiamos las hojas entre compañeros, ninguna tiene nombre. El profesor pide que cada uno en orden diga la anotación de la respuesta en importancia, el segundo, etc., hasta el 10. Numeramos las

variables del resultado y razonamos brevemente cada una, aplicando el aprendizaje SIGNIFICATIVO de Ausubel.

Día martes el mismo proceso.

TEMA: “El liderazgo es asunto de todos” reflexión por equipos.

Motivación: importancia y resultados de un liderazgo bien intencionado.

1.16.5 Metodología

Enunciando su conocimiento de la palabra CONTROL, aplicamos el aprendizaje SIGNIFICATIVO, recogemos opiniones y mencionamos la palabra AUTONOMÍA, el mismo procedimiento, reflexión acerca de su utilidad y resultados posibles.

Se menciona la frase: “Revolución del conocimiento” hacer un análisis de lo que es la ciencia, la tecnología y el hombre, resultados actuales y nuestra realidad estudiantil de hoy.

Explicar acerca de la educación pública encaminando a la necesidad de un cambio, sus principales protagonistas la juventud que empieza la EGB, condiciones elementales y esfuerzos de una administración en la gestión del talento humano orientada con autonomía a cambiar actitudes negativas que influyen desde la sociedad, los medios de comunicación, la cultura, necesidades humanas insatisfechas, y muchos problemas que no nos deja desarrollar y cambiar su estructura incorrecta con una orientación autónoma y corrección sincera por el grupo de alumnos de la EGB.

CAPÍTULO 2

La planeación es un proceso por medio del cual uno determina si debe realizar determinada tarea, implanta la manera más eficaz de alcanzar los objetivos deseados y se prepara para superar las dificultades inesperadas con los recursos adecuados.

La planeación es el único proceso por el que un individuo transforma los sueños en logros. La planeación es la piedra angular en la formación eficaz de la estrategia, es esencial para implantar y evaluar con éxito la estrategia, sobre todo las actividades de organización, motivación, talento humano y control dependen de una buena planeación.

El punto importante es que todos los miembros de la comunidad educativa participen en la planeación se involucre el personal directivo, administrativo y de apoyo en el proceso de facilitar la comprensión y el compromiso de todos.

En la gestión del talento humano se requiere el concurso de todos los departamentos que integran el colegio Dillon, para realizar la función educativa, el cambio de su sistema, y su comportamiento organizacional o una parte de ellas. Existe cuando todos están involucrados avanzan juntos como un equipo que sabe lo que desea lograr. A través del establecimiento y la comunicación de objetivos definidos por todo el personal trabajando juntos hacia los resultados deseados.

En la actualidad la gestión del talento humano, está deteriorada, porque los docentes están más preocupados en el papeleo (exigido por autoridades) que por ayudarnos a manejar los problemas diarios y que pierde tiempo en el enfrentamiento de un cambio, que está a la puerta del colegio. Por esto diseñar e implementar un buen proceso en la gestión del talento humano, capaz de integrar todos los factores de admitir, aplicar, desarrollar,

mantener y monitorear personas que se hallen a cargo de una propuesta novedosa y factible, indudablemente es una responsabilidad bastante compleja y desafiante.

Nos revela las inquietudes al proponer el cambio y la comunidad educativa nos ha respondido con timidez y sus opiniones van con la duda de que se pueda responsabilizar a sus alumnos en el control directo en el cumplimiento de deberes y obligaciones, pero nuestra intención va más allá del simple control cualitativo, lo que queremos es un cambio estructural al dar responsabilidades autónomas, todos trabajarán en los mejores resultados de su gestión demostrando sus competencias con eficiencia, a pesar de su adolescencia, edad llena de perturbaciones y cambios físicos, psicológicos y biológicos, sobre todo su impacto intergeneracional, demostrando que son una juventud responsable, respetuosa y muy capaz, confiamos en que así sea.

2 DIAGNÓSTICO DE LA INSTITUCIÓN

La Educación Pública tiene que estar atenta a las disposiciones ministeriales como también al día en el manejo de los Estándares de Gestión Escolar, son condiciones necesarias para que el colegio DILLON ofrezca a los estudiantes una formación integral en su calidad de plantel de EGB y de BGU-TÉCNICO (Contabilidad).

Nos permite adjuntar a la presente el informe de finalización del año lectivo 2014-2015, donde están contenidas todas las actividades desarrolladas en los aspectos materiales y académicos según disposiciones ministeriales a entregarse en las oficinas del Distrito 5 Zona 9 de Quito DM. Recogemos las recomendaciones de autoridades competentes, resumiendo para reformar, modificar en parte el sistema educativo actualmente en vigencia en los establecimientos educativos del país y alcanzar a largo plazo mejorar la calidad educativa.

“El Ministro de Educación, Augusto Espinosa, presentó en el mes de septiembre del 2014, a César Coll, académico español de prestigio, quien será el consultor responsable del anunciado “Ajuste Curricular y Estándares de Aprendizaje”, con contrapartes nacionales.

Las razones de este proceso se inspiran en “saber vivir feliz”, que significa, según la versión oficial, la promoción del pensamiento científico y la capacidad innovadora (la construcción del conocimiento y la matriz productiva); el cambio de la Malla Curricular mediante la promoción de actividades extracurriculares, la Educación Física y la formación de bachilleres para la Educación Superior, con perfiles de bachilleres y la eliminación progresiva de los períodos de nivelación.

Coll, (2014), reconocido por sus competencias en los foros internacionales, explicó que el ajuste “integral del currículo de Educación Básica y Bachillerato”, se realizará con la participación activa de la sociedad ecuatoriana, antes que por la imposición de los expertos o los especialistas. Las autoridades del colegio DILLON se ven avocadas a continuar con el trabajo docente y discente en las condiciones regulares, salvo la aprobación ministerial del “ajuste” para que se denomine BGB Y BGU-TÉCNICO. Cambiamos de nombre pero seguimos haciendo lo mismo.

Esta estrategia, cuenta con el aval del Ministro Augusto Espinosa, aunque no del Consejo Nacional de Educación, que no se lo convoca desde hace seis años, es importante, porque mejora el estilo seguido hasta aquí por las Autoridades del Ministerio de Educación, donde los actores: Rectores y Profesores, han tenido poca o ninguna participación en la construcción del currículo oficial.

Esta línea de acción debe cumplirse con las universidades, que preparan profesores, a los Institutos Superiores Pedagógicos, con quienes se debe trabajar para debatir el sistema de formación inicial continua de los docentes y, de manera especial, el currículo. En este texto la propuesta “Saber vivir bien”, habría que trabajarla intensamente este año – septiembre 2014 septiembre 2015, para ver los resultados”.(Segovia, 2014, p. 2).

El Colegio DILLON, inició el “ajuste” curricular y Estándares de Aprendizaje, con la transformación del BGU-Técnico con resultados no muy halagadores, faltó preparación académica contable, pero se alcanzó a graduar bachilleres en Contabilidad, como preparación especializada, llenar vacíos de aprendizaje y continuar la Educación Superior en ramas afines como Economía, Ingeniería Financiera, Estadística y Banca o Administración Pública o de Empresas, como también el Tecnológico Superior en Costos o CPA., Contador Público Autorizado.

El camino es largo y sacrificado, el colegio Dillon está atento, con la participación de maestros de tercero y cuarto nivel a fortalecer el aprendizaje actual. La tecnología que está presente en todos los días de la vida cotidiana estudiantil, más el ofrecimiento del Gobierno, el colegio por su trayectoria histórica de cerca de ochenta años de formar bachilleres contadores auxiliares, se hará posteriormente una remodelación e implementación computarizada y darle el nivel que requiere, la educación del siglo XXI.

Alumnos y maestros de la institución educativa, interactúan en el conocimiento virtual, sin descuidar lo escrito en el papel, tienen pizarras digitales, smarthphones, tablets y dispositivos electrónicos son ahora los nuevos útiles para estudiar. Es conocido el mundo de las TIC'S., o tecnologías de la Información y la Comunicación, posibilitan el mejor desempeño del estudiante debido a su fácil acceso, inmediatez, predisposición y globalización de datos.

Juan Domingo Farnós, (2014), experto catalán en temas digitales, dice, “que antes la educación era un derecho, ahora las tecnologías también son un derecho o debe serlo”, para el experto académico las tecnologías de la comunicación modifican radicalmente los procesos de enseñanza actuales.

Sin embargo, las instituciones educativas deben supervisar los recursos tecnológicos para equilibrar la libertad y variedad de información que existe en internet y la comunicación entre dispositivos móviles; por ejemplo: ”Las redes sociales, en donde el usuario es responsable de linchar (ejecutar en confusión y escándalo a una persona sin formación de causa) es un espacio para la desinformación: la universidad dice; “así como las redes sociales son una fuente de debate e intercambio de opinión, también abarcan aspectos negativos como la agresión, exclusión, la mentira, dato falso, desconocimiento e informar mal, enredar un texto oral, hacer daño a otro o a un conglomerado.

El estudiante debe tener su parte de responsabilidad, no solo al emitir sino al recibir una información. En las redes hay información de pésima calidad y poco sustento que a veces supera la información verificada, por eso debe haber una cultura de razonamiento, por los intereses mezquinos o egoístas, eso es ilegítimo, distorsiona los mensajes que deberían servir, con conocimientos de legítimo interés social y utilidad. Por ejemplo, el docente puede hablar con los chicos de EGB, sobre las diferencias entre un SMS, un chat y una carta o texto de noticia real. La tecnología es,

sin duda, una asignatura que contribuye a todos los sistemas educativos; el reto es entender su funcionamiento para un mejor desempeño.” (Segovia, 2014, p. 7).

2.1 Necesidad de un foro social

Según Coll, (2014), reconoce que el mundo se halla, dentro de lo que él denomina una *nueva ecología de aprendizaje*, es decir que los modelos tradicionales de enseñar y aprender están migrando hacia otros sistemas abiertos, cuyo foco está en el aprendiz, con el soporte de las nuevas tecnologías de información y comunicación.

Estos cambios, dijo, repercuten en el currículo que debe ser actualizado, revisado y ajustado a las nuevas realidades y además fortalecido con el debate social. Fue enfático en resaltar que no se puede imponer un currículo, porque es un producto socio-cultural. Tampoco es un documento elaborado exclusivamente por expertos. El currículo es un mapa que marca el rumbo de los aprendizajes, dónde aparecen los territorios del profesor y los espacios de los estudiantes.

Ahora nos preguntamos: ¿La estrategia es un “ajuste” o una reforma integral?

La anunciada participación de la sociedad y los diferentes estamentos en la construcción de estos “ajustes” curriculares, sería un buen intento para “ciudadanizar” la educación, se pregunta la opinión pública: desde el Ministerio de Educación, ¿se tuvo o no preparada la participación de los ciudadanos maestros y padres?, sería apropiado entonces, que la propuesta, *saber vivir feliz*, para aplicar, *el buen vivir*, en la educación sea suficientemente debatida con la intervención activa de todos los *actores* y sectores sociales.

¿Tendrá acceso la sociedad civil? ; ¿Es un real cambio en la línea de la participación? (Segovia, 2014, p.3).

Mi modesta opinión: El Ministro de Educación Augusto Espinosa, se debe a la propuesta del Gobierno, “Plan Nacional para El Buen Vivir” 2009 – 2013, continúa hasta el 2017, con la aprobación en el Congreso de las enmiendas a la reelección presidencial indefinida, no tiene con claridad su gestión, si continuará o pasará a ocupar otra función

administrativa, por lo que su permanencia es incierta, hasta tanto las instituciones educativas en todo el país deben continuar educando con o sin los famosos Estándares de calidad.

2.2 Conocimiento del código de convivencia

La Comunidad Educativa “Luis Napoleón Dillon,” en cumplimiento con el Acuerdo Ministerial número 182 emitido por el Sr. Ministro Raúl Vallejo de fecha 18 de julio del 2007, Art. 1.- dice: iniciar en todos los planteles educativos del país, un proceso de análisis y reflexión sobre los reglamentos del clima escolar, las prácticas pedagógicas y disciplinarias y los conflictos internos y su incidencia en los niveles de maltrato y deserción estudiantil, y en el Art. 2., elaborar en cada institución educativa sus códigos de convivencia, cuya aplicación se convierta en el nuevo parámetro de la vida escolar.”

Además en cumplimiento a lo dispuesto en el CAPÍTULO VI del Código de Convivencia Art. 89 y 90 del Reglamento de la Ley (LOEI), emitido en el R.O. 754 de 26 de jul. 2012. y Acuerdo 0332 –13 de 6 de sep. 2013, suscrito por Eco., Augusto Espinosa, Ministro de Educación, expide Guía para la elaboración participativa del Código de Convivencia Institucional.

Considerando el rol de importancia en el desarrollo de las capacidades lógicas del pensamiento, capacidades de aprender con autonomía, aplicación del conocimiento en la vida, capacidad para trabajar solos o en grupo, capacidad de continuar sus estudios en instituciones de educación superior, mejorar su autoestima y gobernabilidad propias, disciplina, comportamiento, actitudes positivas, “bienes relacionales” la comisión de redacción consulta la Constitución, la LOEI y su Reglamento, el Código de la niñez y adolescencia, el Reglamento Interno del colegio, Código Laboral, Disposiciones y Acuerdos Ministeriales, informes oficiales, se elabora la redacción total del Código de Convivencia listo para su aprobación y puesta en vigencia en el colegio DILLON.

2.3 Fundamentos del Código de Convivencia:

- a) Desarrollo de valores éticos integrales y de respeto;

- b) Respeto a la dignidad humana, a la honra y derechos de igualdad y libertad;
- c) Promoción de una cultura de paz y no agresión;
- d) Consolidación de una política educativa, de convivencia, solidaridad, razonamiento, justicia, derechos, valores y disciplina;
- e) Legitimación del desempeño educativo, sistemas de diálogo, comunicación, democracia, respeto y controversia;
- f) Integración sin discriminación, equidad, humildad, sencillez, humor y amor al trabajo;
- g) Procesos de participación en equipos de trabajo, colaboración y planeación;
- h) Cuidado de la integridad física, moral y espiritual de cada miembro.
- i) Mediación y arbitraje, solución de conflictos.

2.4 Fines Complementarios del Código de Convivencia:

- a) Identidad del plantel comprometido a trabajar en equipo con vocación profesional en la EGB y el BGU – Técnico.
- b) El plantel se compromete a planificar y desarrollar proyectos educativos, como herramienta académica, humanística y técnica para los estudiantes y profesores.
- c) Establecer programas de capacitación y formación docente, para actualización de metodologías de enseñanza por competencias y resultados.
- d) Establecer interrelaciones de talento humano con otras instituciones educativas.
- e) Motivar a los miembros de la comunidad educativa a que se integren en el desarrollo educativo del colegio.
- f) Las experiencias, el conocimiento y las disposiciones de cada uno de los involucrados están al servicio de la comunidad educativa, sin dilaciones.

2.5 Objetivos del Código de Convivencia:

- **General:**

Elaborar el Código de Convivencia Institucional, con el consenso de los elementos de la Comunidad Educativa, fundamentado en normas que promuevan la práctica de valores, el cumplimiento de deberes y derechos y a las disposiciones legales vigentes a fin de propender al bienestar de la comunidad educativa DILLON, con parámetros claros y compromisos que eviten posibles conflictos, controversias llegando a soluciones convenientes y oportunas.

- **Específicos:**

Adecuar las normas del Código de Convivencia a las posibilidades graduales de comprensión y cumplimiento, según edad y características psicopedagógicas de etapas vivenciales de la adolescencia y juventud de los alumnos del plantel.

Involucrar y comprometer a padres y madres de familia y/o representantes, autoridades, docentes, personal de administración y apoyo, y con especial atención y control a estudiantes, especificados en el Código de Convivencia como responsabilidad de cada sector.

Impulsar la eficiencia, disciplina, comportamiento, orden, responsabilidad, el respeto, solidaridad, trato comedido y puntualidad en beneficio y prestigio del colegio.

Promover calidad y calidez, conciencia educativa, responsabilidad, respeto, intercomunicación cordial de cooperación y solidaridad, orientando la vida armónica y permitiendo la coexistencia de toda la comunidad educativa.

Buscar el bienestar común por encima del beneficio e interés particular.

2.6 Acuerdos y compromisos del código:

- Autoridades institucionales
- Personal administrativo y de apoyo
- Padres y madres de familia
- Toda la planta de maestros y docentes
- Todos y todas las y los alumnos

Los ACUERDOS Y COMPROMISOS que constan en el contenido del Código de Convivencia interno del colegio Dillon, están constando en el capítulo uno.

2.7 Procedimientos regulatorios

Es un documento de cualquier orden que señala parámetros de cumplimiento obligatorio para las personas en tiempo y en espacio, cuya sanción puede o no perjudicarla, de tal manera que hay que tener conocimiento cabal de lo que se trata y ajustarnos para poner en orden las cosas en las formas de gobernar uno sus acciones. Ir las personas poniendo en orden las cosas unas tras otras, como sea correcto.

2.8 Marco metodológico

En la propuesta del presente trabajo se anota: “Plan Estratégico para la gestión del Talento Humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del Código de Convivencia en octavo de EGB, del Colegio Dillon.

La gestión del talento humano, basado en competencias, es un aprendizaje de forma práctica de desarrollo de competencias (habilidades, conocimientos, valores) y aptitudes de los estudiantes. Un aprendizaje se expresa cuando el estudiante HA DESARROLLADO COMPETENCIAS nuevas para enfrentar los cambios y resolver problemas de la vida. El tipo de aprendizaje que buscamos, debe ser el APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO. (Rodríguez, 2007, p.18).

2.9 Gestión del talento humano, basado en competencias

Definición de competencias

Las competencias son el conjunto de conocimientos, experiencias, cualidades, habilidades y características personales, necesarias para desempeñar una determinada función o cargo. (Senlles, 2005, p.105).

Las competencias se introdujeron con fuerza en la educación porque comenzaron a posibilitar mecanismos para orientar la calidad de los procesos de gestión del talento humano y del aprendizaje, acorde con los requerimientos sociales, organizacionales y de las mismas personas; específicamente en el ámbito de la educación, las competencias comenzaron a asumirse como centrales a raíz del movimiento de la calidad de la educación, el cual se constituyó a partir de una serie de organismos multilaterales y reuniones internacionales, en torno a aspectos tales como la eficiencia, la eficacia, la autonomía, la gestión responsable, la solidaridad y la participación. En Iberoamérica, el movimiento de la calidad de la educación se consolidó formalmente a partir de la V Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno. Allí la educación se toma como motor para el desarrollo socio-económico, refiriéndose al atraso a sistemas educativos de baja calidad en la formación de las personas.

En los procesos de gestión del talento humano, se basan en una serie de normas que se han establecido con el fin de posibilitar que toda organización socio-educativa evalúe de forma continua la calidad de los servicios prestados, estableciendo mejoras de manera oportuna y eficiente.

Para ello es necesario que se implementen en las organizaciones procesos administrativos basados en la consideración de los usuarios; la caracterización y estandarización sistemática de los procesos organizativos de prestación de servicios; la evaluación continua; la introducción de mejoras; el trabajo en equipo entre todos los responsables de los procesos, y la realización de auditorías para verificar el seguimiento de las políticas de calidad.

Las competencias se vinculan con esta política de gestión y aseguramiento de la participación directa del talento humano de calidad en las instituciones educativas y organizaciones sociales. Y esto es lo que permite comprender su naturaleza, la metodología rigurosa de descripción y la forma como se pone en acción, la introducción de este enfoque, debe hacerse con base:

1. Una identificación precisa y sistemática de los requerimientos laborales, sociales, disciplinares e investigativos;

2. La descripción precisa de cada competencia, su normalización-estandarización;
3. La implementación de un sistema de formación basado en métodos, actividades y estrategias donde se integra teoría y práctica;
4. El énfasis en cada competencia en los parámetros para su formación y evaluación;
5. El establecimiento de procesos sistemáticos para certificar las competencias de forma pública;
6. El establecimiento de mecanismos de retroalimentación, monitoreo y control que aseguren la puesta en práctica de los procesos planeados, así como su evaluación objetiva y la introducción efectiva de correcciones.

Si no se asumen las competencias en vinculación con los procesos de gestión y talento humano, es muy difícil entender la razón de ser de su estructura, la metodología rigurosa con base en la cual se identifican y la sistematización de los procesos de enseñanza-aprendizaje basados en la estandarización y criterios públicos. Y la falta de comprensión de esta vinculación es lo que hace que muchos docentes e investigadores asuman estas características como una forma rígida y mecánica de encuadrar la educación y ponerla sólo al servicio de los requerimientos externos. Al respecto, hay que indicar que el enfoque por competencias no impone una didáctica basada en pasos rígidos y detallados, sino que su eje esencial es básicamente ayudar a comprender el proceso de aprendizaje y las metas de éste en función del desempeño, posibilitando la aplicación de diversas estrategias didácticas, en las cuales se promueve la exploración y el autoaprendizaje.

2.10 El Capital humano

Las competencias también se vinculan con el capital humano (talento humano), donde la responsabilidad por la formación pasa de las instituciones a las personas, cualidades valiosas para el desarrollo social y económico y pueden ser mejoradas con programas de investigación e inversión, por lo cual se han convertido en un ideal de la educación. Además el capital humano (T.H.) en el sistema educativo tiene el reto de fortalecer el capital social , el cual está dado por las redes conformadas por instituciones, gobierno,

asociaciones civiles y diversos grupos comunitarios, para satisfacer las necesidades con base en la solidaridad y el asociacionismo.(Tobón, 2009, pp.75-79).

2.11 Construcción de Proyectos Formativos

Los “nodos” (puntos opuestos) problematizadores se dividen a su vez en proyectos formativos, los cuales reemplazan a las asignaturas y consisten en procesos mediante los cuales se forman de manera específica las unidades de competencia, teniendo como base la realización de actividades y la resolución de problemas específicos propios del contexto. A continuación se señalan las pautas básicas para establecer los proyectos formativos correspondientes a un determinado “nodo”, con una metodología de elaboración, que sirve de guía a los alumnos encargados de controlar, inspeccionar, dirigir y dominar las actividades diarias del cumplimiento del código de convivencia, las unidades de competencia están dadas en la capacidad de mirar, sin imponer, los nodos o puntos opuestos, en este caso de la asistencia, inasistencia; cumplimiento e incumplimiento, etc., las pautas básicas para establecer un proyecto formativo sería comprender la afección personal, siendo esta la causa, el efecto las bajas notas y el atraso en temas de conocimiento de una materia específica. La metodología que se debería establecer, con correcciones al paso son:

- a) Consultamos a los involucrados; ¿qué proyectos formativos se requieren para formar las unidades de competencia, en cada uno de los puntos que los problemas inciden o incurrir, son faltas extremas que se repiten a diario, acorde con los problemas generales identificados?
- b) Por cada unidad de competencia se establece un proyecto formativo (concientización, comprensión, conocimiento del código)
- c) Describir cada uno de los proyectos formativos del “nodo” problematizador, determinar las relaciones entre sí y establecer la secuenciación de la formación.
- d) Verificar y corregir, que cada “nodo” tenga por lo menos dos proyectos formativos.

2.12 Valoración de las competencias en cada estudiante

Consiste en determinar el grado de formación de las competencias en cada estudiante teniendo como base los criterios de desempeño, los saberes esenciales, el rango de aplicación y las evidencias requeridas dentro de cada elemento de competencia descrito en la ruta formativa (RF). Esto se hace durante el transcurso del proyecto formativo (PF) y al final de éste con base en las siguientes actividades:

- a) Diseño y ejecución de un plan de valoración basado en técnicas e instrumentos (hojas de control) y como referencia los criterios de desempeño y las evidencias requeridas.
- b) Seguimiento del desempeño del estudiante en la realización de las actividades de control y resolución de los problemas desde una perspectiva cualitativa, análisis de resultados.
- c) Asesoría al estudiante para que él mismo valore su autonomía, aprendizaje, autorregulación en base a los componentes de la competencia.
- d) Valoración autónoma (con compañeros) valoración del docente o de otras instancias.
- e) Retroalimentación continua al estudiante sobre la formación de las competencias

2.13 Docencia estratégica

La docencia estratégica busca el aprendizaje significativo de contenidos (la disciplina democrática, Ausubel. 1998) y el desarrollo de habilidades del pensamiento con el fin de que los estudiantes (T.H) se conviertan en aprendices autosuficientes. En esta perspectiva, entonces, el énfasis está en los estudiantes, buscando que estos aprendan estrategias que les permitan autorregular su aprendizaje.

Desde el enfoque de la *formación basada en competencias*, el énfasis no está en los estudiantes, ni tampoco en los docentes, sino en la relación intersistémica de ambos. De acuerdo con esto, la docencia estratégica consiste en la comprensión y regulación que los docentes realizan del proceso aprendizaje-enseñanza, con el fin de

formar determinadas competencias en los estudiantes (T.H) y al mismo tiempo, construir y afianzar sus propias competencias, teniendo como guía la formación humana integral, la transdisciplina (pasar la responsabilidad de una parte a otra), la apertura mental, la flexibilidad, las demandas sociales y económicas y el entretrejo del saber mediante la continua reflexión sobre la práctica. (Ausubel, 1998, pp. 345).

En esta conceptualización hay dos conceptos, que son pasos esenciales, por los cuales se da la docencia estratégica: “**conocimiento y autorregulación**”. Conocer implica para el docente hacer parte del aprendizaje de los estudiantes, involucrándose en sus metas y colocándose en su lugar sin perder el propio rol como maestro. Esto se concreta en un permanente diagnóstico de cómo se están formando las competencias, orientando al estudiante a que se auto diagnostique.

Autorregulación tiene tres acciones: **planear, monitorear y valorar**. La planeación parte de la comprensión de las finalidades de la formación, y determina cómo, dónde, cuándo y con qué medios se van a formar las competencias. En esta fase se planea la enseñanza de estrategias de aprendizaje de acuerdo a cada uno de los tres saberes: **saber conocer** (estrategias cognitivas y meta-cognitivas), **saber hacer** (estrategias de ejecución) y **saber ser** (estrategias emocionales y sociales). Luego se ejecuta lo planeado y se monitorea, actividad que consiste en supervisar cómo se está llevando a cabo la ejecución del proceso de aprendizaje-enseñanza, con el fin de introducir cambios si es necesario. Por último, se valora de forma continua el proceso de formación de las competencias en los estudiantes y la puesta en acción de las estrategias docentes teniendo en cuenta los resultados, comparando con los propósitos iniciales. (Tobón, 2009, p. 197).

2.14 Relación del significado con el aprendizaje significativo

El significado en sí, es un producto del proceso de aprendizaje significativo.

¿Cómo se inicia todo el proceso?

Los conceptos o grupos de conceptos deben ser adquiridos gradualmente por cada uno de los alumnos. En el momento que se establecen los significados iniciales en el proceso de formación de conceptos, el aprendizaje significativo nuevo proporcionará significados adicionales a los mismos y se adquirirán nuevas relaciones entre los conceptos aprendidos propiamente. Ejemplo: “el perro” “rojo”, se diferencian posteriormente y se

desarrollan nuevas relaciones, con conceptos como: “animal” y “color”. A medida que progresa el aprendizaje significativo.

Concepto: en el aprendizaje de las palabras solas o de lo que éstas representan aisladas, hay aprendizaje significativo de proposiciones específicas de equivalencia representativa.

La proposición significativa, consiste en una idea compuesta que se expresa verbalmente en forma de una oración que contiene así los significados denotativo y connotativo de las palabras como sus funciones “sintácticas” y sus relaciones. (Ausubel, Novak y Hanesian, 1987, p. 61).

2.15 Esquema de relaciones del aprendizaje significativo, significatividad potencial, significatividad:

Lógica y significado psicológico:

A)	APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO o adquisición de significados	requiere de (1) Material potencialmente significativo.	(2) Actitud de aprendizaje Significativo.
B)	SIGNIFICATIVIDAD POTENCIAL.	Depende de (1) SIGNIFICATIVIDAD LÓGICA Relación sustancial del material de aprendizaje con las correspondientes ideas pertinentes que se hallan al alcance de la capacidad de aprendizaje.	(2) DISPONIBILIDAD DE TALES IDEAS.
C)	SIGNIFICADO PSICOLÓGICO. Es producto del APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO. ACTITUD DE APRENDIZAJE SIG.		

2.16 Naturaleza del significado

El aprendizaje significativo comprende la adquisición de nuevos significados. Indicamos pormenores, lo abarcado por este proceso, examinaremos más explícitamente tanto la naturaleza del significado en sí como su relación con el aprendizaje significativo. (Ausubel, Novak y Hanesian, 1987, p. 48).

2.16.1 Condiciones del aprendizaje significativo

La esencia del aprendizaje significativo es que ideas expresadas simbólicamente son relacionadas de modo sustancial con lo que el alumno ya sabe. Por relación sustancial, queremos decir, que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del alumno.

La proposición de su concepto no será significativamente aprendida a menos que el alumno sepa los significados de los vocablos del concepto. (Ausubel, Novak y Hanesian, 1987, p. 50).

2.16.2 Definición y funciones de la disciplina

Con el término disciplina se evita la imposición de normas y controles externos sobre la conducta individual. El liberalismo, por otra parte, se refiere a la ausencia de tales normas y controles. Ser liberal es “dejar en paz”, adoptar una política de “dejar hacer”. El autoritarismo es un tipo de control excesivo opuesto al liberalismo. Entre los extremos del liberalismo basado en la doctrina del “dejar hacer” y el autoritarismo hay muchas variedades y grados de control, uno de estos, se describirá de manera pormenorizada más adelante, es la “disciplina democrática. Cuando los controles externos son internalizados (asunto interno) hablamos de autodisciplina; sin embargo, es claro que la fuente original de los controles, así como gran parte de sus reforzamientos ulteriores, es intrínseca al individuo.

La disciplina es un fenómeno cultural universal que desempeña generalmente cuatro funciones importantes en la formación del individuo joven. En primer término, es necesaria que la socialización: para aprender las normas de conducta que son aprobadas y toleradas en cierta cultura. En segundo lugar, es necesaria para la maduración de la personalidad normal: para adquirir rasgos de personalidad adulta como la confiabilidad, confianza en sí mismo, el autocontrol, persistencia y capacidad para tolerar la frustración. Estos aspectos de la maduración no se manifiestan espontáneamente, sino únicamente en respuesta a las demandas y expectativas sociales sostenidas. En tercer lugar, es necesaria que la internalización de normas y obligaciones morales o, en otras palabras, para el desarrollo de la conciencia. Las normas no pueden ser obviamente internalizadas a menos que existan en

forma externa; y aun después de internalizadas efectivamente, la experiencia cultural universal sugiere que se requiere todavía de sanciones externas para asegurar la estabilidad del orden social. Por último, la disciplina es necesaria para la seguridad emocional de niños y adolescentes. Sin la guía que proporcionan los controles externos claros, tienden a sentirse perplejos y prevenidos. Se exige demasiado de la limitada capacidad de los adolescentes para auto controlarse. El caso de octavos de EGB, que están entre 12, 13, años. Desde el punto de vista del aprendizaje escolar y básico, como ya se señaló, la disciplina es necesaria también para la regulación sistematizada de las actividades del salón de clase.

2.16.3 La disciplina democrática

Los partidarios de la *disciplina democrática* de salón de clase, creen que es necesario un grado mínimo de control externo para la socialización, para la maduración de la personalidad, el desarrollo de la conciencia (conocimiento del bien que debemos hacer y del mal que debemos evitar. Conocimiento exacto y reflexivo de las cosas) el aprendizaje del salón de clase y la seguridad emocional del individuo. La disciplina y la obediencia se consideran solo medios para alcanzar estos fines. No se lucha por ellas de manera deliberada sino que espera se manifiesten naturalmente, a raíz de que profesores y alumnos sostengan vínculos amistosos y realistas. Los límites explícitos no se imponen rutinariamente ni tampoco como maneras de demostrar “quien es el jefe”, sino sólo cuando surge la necesidad; es decir, cuando no son entendidos o aceptados implícitamente por los alumnos.

La disciplina democrática, es todo lo posiblemente racional, justificada y bilateral. Suministra explicaciones, permite discutir las y evita que los alumnos adolescentes participen en la disposición y cumplimiento de las normas siempre que estén calificados para hacerlo. Por encima de todo, significa respeto a la dignidad del individuo, apela ante todo al auto-control y evita el hincapié exagerado en las diferencias de estatus, en las barreras hechas en contra de la comunicación libre; por consiguiente, repudia todas las formas de castigo rigurosas, abusivas y vengativas, así como el empleo del sarcasmo, el ridículo y la intimidación. Los mencionados atributos de la *disciplina democrática* de salón de clase son apropiados obviamente en culturas como la nuestra, en que las

relaciones sociales tienden a ser igualitarias. Este tipo de disciplina se vuelve también más factible a medida que los jóvenes, en camino, crecen, se hacen más responsables, más capaces de controlarse por sí mismos y por el grupo, más capaces de entender y formular reglas de conducta basadas en conceptos de equidad, justicia y obligación recíproca. En ninguna circunstancia presupone la erradicación de todas las distinciones entre los papeles del profesor y los alumnos ni requieren que aquél abdique la responsabilidad de tomar las decisiones finales en el salón de clase.

De acuerdo con una doctrina muy difundida, sólo las formas “positivas” de disciplina son constructivas y democráticas y es imposible que los alumnos aprendan lo que no está aprobado y tolerado, incluso los adultos son capaces de aprender y respetar los límites de la conducta aceptada dentro de la lógica y la ética. (Ausubel, Novak y Hanesian, 1987, p. 440-441).

2.17 Resultado actual de la comunidad educativa

Desde el contexto de la comunidad educativa, la investigación nos confronta de manera directa, nuestros estilos personales para trazar los parámetros en los cuales sustentamos nuestra propuesta de cambio e innovación, en conocimiento y aceptación directa de todos los miembros de la comunidad educativa, del octavo de EGB del colegio Dillon.

Las encuestas que se aplicó a estudiantes, profesores y padres de familia, que pertenecen a los octavos, están fundamentadas en un análisis cualitativo, porque en el reglamento de la Ley de Educación; **CAPÍTULO VI.- De la evaluación del comportamiento. Art. 222.- Evaluación del comportamiento.-** la evaluación del comportamiento de los estudiantes en las instituciones educativas cumple un objetivo formativo motivacional y está a cargo del docente de aula o del docente tutor (el caso de la propuesta, está a cargo de los alumnos). Se debe realizar en forma literal y descriptiva, a partir de indicadores referidos a valores éticos y de convivencia social, tales como los siguientes: respeto y consideración hacia todos los miembros de la comunidad educativa, valoración de la diversidad, cumplimiento con las normas de convivencia, cuidado del patrimonio institucional, respeto a la propiedad ajena, puntualidad y asistencia, limpieza, entre otros aspectos que deben constar en el Código de Convivencia del establecimiento

educativo. La evaluación del comportamiento de los estudiantes debe ser CUALITATIVA, no afectar la promoción de los estudiantes y regirse a la siguiente escala:

A = MUY SATISFACTORIO	Lidera el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana Convivencia social.
B = SATISFACTORIO	Cumple con los compromisos establecidos para la sana convivencia Social
C = POCO SATISFACTORIO	Falla ocasionalmente en el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia social.
D = MEJORABLE	Falla reiteradamente en el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia social.
E = INSATISFACTORIO	No cumple con los compromisos establecidos para la sana convivencia social. (LOEL.cap.VI. pág. 58.)

La evaluación del comportamiento de los estudiantes debe incluirse en los informes parciales, quimestrales y anuales de aprendizaje.

Porque considero que la propuesta presentada, se refiere al cambio autónomo en el control de disciplina y comportamiento de los alumnos a sus compañeros, sin participación del inspector, en el cumplimiento de las normas del Código de Convivencia, como parte sustancial para el mejoramiento de la calidad educativa e indirectamente: respeto, solidaridad, actitudes, trato interpersonal, salud mental, comunicación eficaz, cooperación y colaboración, responsabilidades, trabajo en equipo, sinceridad, humildad, amor al estudio y a la institución, humor y paz.

2.18 Análisis cualitativo

El análisis cualitativo se hace en forma paralela a la recolección de los datos y no se tiene un análisis estándar, sino que se parte de lógicas inductivas particulares del investigador, por lo que sólo se indican algunas directrices y recomendaciones. Como los datos no son estructurados, en el análisis se le va dando esa forma de estructura. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 301).

Cuando el investigador intenta dar estructura a los datos, va creando unidades, categorías, temas o patrones; los interpreta y evalúa; describe hechos y fenómenos, percepciones, sentimientos; reconstruye historias; establece comparaciones; clasifica e interpreta. De esta forma el investigador va armando esa estructura, dándole sentido o significado.

Puede utilizar, además de la observación, otros instrumentos, como las entrevistas, a grupos focales, el análisis de documentos y materiales.

Dentro de la inmersión del investigador en el contexto elabora los datos y anota sus impresiones. Puede desarrollar esquemas, matrices, dibujos, diagramas, hasta que al final obtiene un sistema de categorías, significados profundos, relaciones, hipótesis, supuestos teóricos.

Puede ocurrir que el investigador vuelva a buscar más datos o corroborarlos, siendo cada vez más orientado en sus búsquedas. El proceso es más complejo que el que aquí se describe, pero de esta forma el investigador novato puede tener una idea acerca de este enfoque cualitativo.

Hoy día se utilizan programas computarizados para analizar los datos cualitativos en base a la recopilación de los datos en texto con una cierta organización, como el atlas, ti, el Etnograph, el QSR, el Decisión Explorer, comenzando a construirse una *bitácora de análisis*, donde se eligen las unidades de análisis o significado, se codifican en categorías y códigos, se describe las categorías en temas y patrones. Una vez logrado éste paso, se generan explicaciones, hipótesis y teorías. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 61).

Como puede deducirse de esta breve explicación, este proceso es largo y laborioso, requiere de mucho tiempo y otros recursos de apoyo. Por tanto, es difícil que un estudiante investigador novel, pueda utilizarlos en su trabajo de especialización o de investigación aplicada, donde se está iniciando en el aprendizaje de la investigación. Además, hoy día existen pocos tutores expertos en esta área.

CAPÍTULO 3

La humanidad plantea hoy otros retos. El modelo de educación actual ya no es válido, y debemos avanzar hacia uno diferente. La búsqueda de seres felices debe ser prioridad de quienes forman a jóvenes, en los que todavía se puede confiar y moldean su personalidad, empiezan la adolescencia, entre 12 y 13 años cursando el 8vo año de Educación General Básica.

3 ENFOQUE TEÓRICO: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO-FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Las nuevas generaciones no están perdidas, sino que sólo buscan modelos que las estimulen y caminen a su lado. Es el momento de sacar fuera nuestro potencial y de aprovechar los avances científicos, tecnológicos de nuestra era.

Se necesita compromiso con la vida, educadores con pasión en la tarea; alumnos dispuestos al cambio. En los ojos de los jóvenes sigo viendo las ganas de aprender, ser autónomos, elevar su autoestima, demostrar con hechos las capacidades y competencias suficientes para gobernarse por sí solos, cuidando el cumplimiento eficaz, eficiente y efectivo de las normas que contienen: el Reglamento de la Ley de Educación, los Códigos de la niñez y adolescencia, de Convivencia que contiene deberes y obligaciones educativas a cumplirse, disciplinas, comportamientos, dentro y fuera del establecimiento educativo.

3.1 Administración educativa

La Administración Educativa es una ciencia aplicada que utiliza los contenidos de la Administración General para la aplicación de comportamiento de la organización educativa; pero a su vez, es un conjunto de técnicas aplicables a la

conducción de estas instituciones para alcanzar eficacia y eficiencia. En esta sociedad de consumo, las organizaciones educativas que procuran beneficios económicos son privadas; mientras que las públicas tienen una finalidad social. (Herrera, 1996, p.11).

En el campo educativo, es necesario diferenciar: 1) la educación pública que administra el Ministerio de Educación, con recursos públicos y 2) la educación privada que no siempre es católica, en sus diferentes niveles, se propone no segmentar los estratos, sino más bien lo hacen dimensionando a la educación como un todo, como un sistema que debe responder a las necesidades del ser humano, a la satisfacción del ansia de aprender demostrando sus capacidades que es parte de la naturaleza de hombres y mujeres que ocupan sus aulas y se educan con decisión del siglo XXI, para renovar su trato y su actitud, en beneficio propio, de la sociedad local y nacional.

En la realidad, no siempre la institución pública o privada ha alcanzado los niveles de calidad académica y educación integral, muchas han quebrado, otras se han cerrado estafando a sus alumnos, existen historias del “marketing educativo” en el país, que por fin creo se ha controlado ésta deficiencia.

En los educadores existe hoy una conciencia, la necesidad de mejorar la calidad de la educación, de llegar a la excelencia académica, de mejorar los procesos para lograr la eficiencia. En la actualidad la educación es una política de Estado que propone: los estándares de calidad, los sistemas educativos, infraestructura, edificación de colegios réplica en barrios populares, ha creado colegios del Milenio en algunas poblaciones del Ecuador y proyectándose alcanzar edificaciones en todas las provincias del país. Se ha dotado de tecnología a muchos establecimientos, se implementaron niveles de capacitación a los maestros como mejoramiento del capital humano, se incrementó los sueldos, sin ser los mejores, se hacen supervisiones con carácter de auditorías educacionales y los resultados de todo el cambio aún no se conocen, por el proceso a largo plazo.

3.2 Competencias genéricas instrumentales

3.2.1 Competencia pensamiento analítico

Descripción

Es el modo de pensar que se utiliza para comprender la realidad. Se basa en un enfoque metódico para descomponer situaciones complejas en sus partes constituyentes y valorarlas identificando los elementos significativos (cualitativos o cuantitativos) y separándolos de los no relevantes. Además jerarquizando los diferentes tipos de relaciones entre los elementos identificados y los agrupa para interpretar la realidad, presentando en forma clara y ordenada y, así, determinar un diagnóstico que permita tomar decisiones oportunas a los problemas que se presenten.

En cierto modo, el pensamiento analítico es la antítesis del pensamiento intuitivo ya que:

- a) Sigue un proceso sistemático, paso a paso, para identificar separar y evaluar los componentes de una situación.
- b) Identificar relaciones de prioridad, jerarquía, causa-efecto, etc., antes de llegar a conclusiones o de ofrecer soluciones a un problema.
- c) Utiliza herramientas tanto para el análisis, redefiniendo la situación, como para la presentación de las conclusiones. El dominio de esta competencia implica el desarrollo de un conjunto de habilidades como son:
 - Identificar en la descripción de una situación los elementos de información que contiene y clasificarlos según el grado de certeza con que se presentan.
 - Reconocer las lagunas de información que oriente la clasificación previendo si la información es suficiente o suficientemente fiable y evitarse errores. (Villa y Poblete, 2007, p. 61).

3.2.2 Competencia pensamiento sistémico

Descripción

El concepto de **sistema** se puede abordar desde un enfoque muy general y básico, en el que podríamos decir que sistema es un conjunto de elementos organizados en interacción dinámica hacia un fin. También se puede utilizar concepciones más exigentes propias de ámbitos sociales en las que, refiriéndose a sistemas complejos (abiertos, vivos o sociales), éstos se conciben como una combinación ordenada de partes que, aunque trabajen de modo independiente, interaccionan formando un todo funcional. Racional y organizado para el logro de objetivos comunes previamente establecidos. En cualquier

caso, en los sistemas se reconocen siempre las características básicas de totalidad (el todo es más que la suma de las partes) y finalidad (orientación y fines).

El pensamiento sistémico es aquel que se interesa por la totalidad, es decir, por la relación, la interacción y la conjunción de las partes; es el modo de pensar que trata de reconocer en la realidad el sistema o sistemas que la configuran. Por ello, diremos que una persona ha desarrollado la competencia de pensamiento sistémico cuando afronta y comprende la realidad mediante patrones sistémicos.

Se constituye la base instrumental primordial para el desarrollo de las competencias sistémicas que requieren el trabajo en contextos sociales, organizativos e institucionales: para identificar nuevas oportunidades, para informarse, asesorarse y tomar decisiones adecuadas, para organizar los recursos, organizar y valorar resultados: es decir, para la gestión de proyectos, orientación a la calidad y al logro, la innovación, creatividad, el espíritu emprendedor y el liderazgo.

-Importancia para la vida estudiantil

El grado de desarrollo de esta competencia instrumental será clave para que el estudiante aborde con éxito su trabajo académico, cumplimiento, comportamiento y actitudes de las normas educativas, dada su preeminente relación con la transferencia del conocimiento a nivel teórico y práctico. Por ello, y a pesar de su complejidad, no es recomendable que su trabajo se posponga a los cursos finales del bachillerato, sino que, se debe trabajar desde los primeros cursos de EGB, para familiarizar al estudiante con la visión sistémica que caracteriza el conocimiento científico y técnico de cualquier disciplina y con frecuencia se desarrolla también en el conocimiento cotidiano. (Villa y Poblete, 2007, pp. 68-69).

3.2.3 Competencia pensamiento práctico

Descripción

Es la forma de actuar frente a los problemas de la vida cotidiana adaptándose a las nuevas situaciones que se presenten, tomando apropiadas decisiones. En consecuencia es un pensamiento que conduce a lograr resultados.

Implica la identificación de los objetivos a alcanzar, que con frecuencia debe definir el propio sujeto, y de todos los elementos de información disponibles, incluyendo las restricciones u obstáculos que habrá que tomar en consideración para alcanzar esos objetivos. El pensamiento práctico lleva aparejadas las preocupaciones por la eficacia y la eficiencia.

Los procesos de acción (soluciones a la situación) no están predeterminados por lo que el pensamiento práctico debe seleccionar, atendiendo a las normas de convivencia, a la eficacia y a la eficiencia en el cumplimiento y establecer el proceso (planificación) a seguir para alcanzar los objetivos. Ese proceso incluye las acciones a realizar, los recursos necesarios y la secuencia temporal. (Villa y Poblete, 2007, pp.111).

3.2.4 Competencia planificación

Descripción

Se entiende que planificar consiste en estructurar un plan de trabajo con objetivos a alcanzar con conciencia del contexto que estamos tratando lógicamente.

Este proceso sirve para tratar de minimizar o eliminar los posibles inconvenientes que pueden surgir al hacer una tarea, lo que facilita su verificación.

En consecuencia, la forma eficaz de planificar determina con fundamento cómo realizar una tarea. Es decir cuando señala previamente los objetivos, acciones prioritarias, el procedimiento para desarrollar la tarea y los controles que aseguren el cumplimiento del plan, organizando las diversas actividades con instrumentos explícitos en plazos concretos.

La planificación, en definitiva, es una guía que nos facilita el adecuar recursos y esfuerzos para actuar con unos fines específicos. Esto nos permite ajustar nuestras decisiones a acciones concretas porque contamos con un plan previo cuya lógica coordina las actividades y permite, además, supervisar los resultados de las mismas.

El primer nivel de dominio permite apreciar, a través de la planificación personal del estudiante, cómo éste es capaz de establecer un plan razonado para cumplir con sus tareas.

El segundo nivel de dominio, es la capacidad de organizarse en grupo y de planificar en equipo. En este nivel, se conoce la capacidad del estudiante para planificar y organizar, contribuyendo al grupo o equipo al que pertenece.

El tercer nivel de dominio trata de medir cómo es capaz cada estudiante de planificar un proyecto de control autónomo de comportamiento en el cumplimiento de normas educativas de convivencia. Es un trabajo en que debe traslucir sus conocimientos específicos y su capacidad de utilizarlos conscientemente para trazar un plan que le permita elaborar ese proyecto. (Villa y Poblete, 2007, p. 161).

3.2.5 Competencia comunicación verbal

Descripción

Todos hemos aprendido a hablar siendo niños y pretendemos a pensar que lo hacemos bien y que, al hacerlo, nos comunicamos con los demás. No es preciso un análisis muy profundo para desechar ese supuesto en la vida cotidiana. Los errores en la comunicación son continuos. Creemos que decimos lo que queremos decir y que nuestro interlocutor lo ha comprendido pero la práctica diaria nos demuestra que, tanto en nuestra vida particular como en nuestras relaciones estudiantiles y sociales, existe una gran distancia entre lo que pretendíamos decir y lo que ha entendido quien nos escucha.

El dominio de la competencia de comunicación oral implica la eficacia en la comunicación de ideas, conocimientos y sentimientos a través de la palabra tanto en situaciones conversacionales y en actividades grupales como en presentaciones públicas ante compañeros de clase o profesores. El dominio de la competencia, supone claridad y eficacia en la comunicación, organización estructurada del discurso, adaptación a la audiencia, complementariedad entre el lenguaje verbal y corporal, uso adecuado de tono de voz y de los medios de apoyo y, en general, la capacidad para transmitir realmente lo que se pretende comunicar. Cuando el dominio de esta competencia se une al contenido de la teoría y al carisma personal, se puede llegar a influir decisivamente en la forma de pensar y de actuar de los demás por lo que sus consecuencias sociales pueden ser muy importantes. (Villa y Poblete, 2007, p. 183).

3.3 Competencias genéricas sistémicas

3.3.1 Competencia gestión de proyectos

Descripción

Un proyecto es un esfuerzo que se lleva a cabo en un tiempo determinado para lograr el objetivo específico de crear un servicio o producto único, mediante la realización de una serie de tareas y el uso efectivo de recursos.

Se dice que una persona tiene la competencia de Gestión de Proyectos cuando es capaz de preparar, dirigir, evaluar y hacer el seguimiento de un proyecto de manera eficaz. Los elementos que integran un proyecto nos permitirán identificar los indicadores de progreso para el trabajo y evaluación de esta competencia:

- *Análisis de la realidad*: descripción de la situación y de las necesidades que contextualizarán y justificarán la necesidad del proyecto.
- *Definición de objetivos*: una formulación de objetivos claros y precisos, realistas pero ambiciosos, acordes con las necesidades detectadas y estratégicamente alineados, que será clave para integrar al equipo en torno a objetivos compartidos y estimularlo a la acción.
- *Determinación de acciones y tareas*: habrá que planificar acciones eficaces y eficientes a realizar para la consecución de los objetivos, y distribuir equilibradamente las responsabilidades y tareas entre los implicados.
- *Gestión de recursos*: habrá que prever, asignar y optimizar los recursos necesarios (tiempos, costos, materiales, etc.) para desarrollar las acciones previstas.
- *Evaluación*: se planificará los mecanismos para el seguimiento del proyecto y la evaluación de los resultados (quién, cuándo y cómo se realizará); e introducir los cambios y reajustes oportunos para la mejora del proyecto.
- *Riesgos*: es deseable considerar también los riesgos inherentes al proyecto, preverlos, identificarlos y anticiparlos de forma acertada. (Villa y Poblete, 2007, p. 287).

3.3.2 Competencia Liderazgo

Descripción

El liderazgo es una competencia sistémica que requiere otras competencias para ser ejercido de un modo efectivo. Liderazgo también es la *capacidad de influir sobre los individuos y/o los grupos anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y estudiantil*. Se trata de una competencia compleja que se recomienda desarrollar en los últimos cursos de EGB Y BGU., el liderazgo es la capacidad de influencia para lograr que las personas ofrezcan lo mejor de sí con miras a lograr los resultados esperados.

En la definición expuesta, se podrían señalar tres características fundamentales del liderazgo: a) capacidad de influir; b) anticiparse al futuro; y, c) contribuir al desarrollo de los demás.

El liderazgo es una competencia y como tal puede adquirir, desarrollar e incrementar. El líder posee cualidades personales básicas que son innatas y facilitan el proceso. Sin embargo, todas las personas pueden formarse y ejercitarse en el liderazgo con la seguridad de que puedan mejorar como líderes. Todos los estudiantes deben desarrollar la competencia de liderazgo, que es considerada como muy importante y relevante para muchas actividades sociales y puestos de trabajo.

En el *continuum* del desarrollo de esta competencia se han establecido tres niveles de complejidad:

- Toma iniciativas que sabe comunicar a los demás
- Transmite confianza y mueve a otros a la acción
- Ejerce influencia en su entorno que hace que se alcancen los objetivos deseados

El líder comparte ideas, valores y muestra su influencia personal para que todos contribuyan con sus esfuerzos y aportaciones a lograr los resultados deseados. (Villa y Poblete, 2007, pp.311-312).

3.3.3 Competencia orientación a la calidad

Descripción

La orientación a la calidad es una competencia que intenta buscar la excelencia en las actividades personales, estudiantiles e interpersonales diversas, orientada a resultados y

centrada en la mejora continua de perfeccionar cualquier actividad intentando hacerla del mejor modo posible.

En el *continuum* del desarrollo de esta competencia se han establecido tres niveles de complejidad:

- Mejorar el trabajo diario
- Mejorar sistemáticamente la propia actuación
- Tomar la iniciativa en procesos de mejora continua de carácter colectivo.

La competencia de orientación a la calidad cuando se asume plenamente, está vinculada con la autorrealización, pues necesariamente se une con hacer las cosas del mejor modo posible, de sentir satisfacción con hacer las cosas bien y percibir que los resultados son los esperados. (Villa y Poblete, 2007, pp. 296-297).

Nuestra propuesta es implementar un plan estratégico, a largo plazo, para un cambio en el control del cumplimiento de los deberes y obligaciones que tienen los alumnos con AUTONOMÍA Y AUTOESTIMA, en la disciplina, comportamiento, trato respetuoso, control equilibrado de sus emociones, sencillez, humildad, trabajo en equipo, autoayuda e interacción permanente en todas las actividades que desarrollan los alumnos dentro y fuera del establecimiento. Plan estratégico a cumplirse por etapas y procesos de competencias en la institución, por cursos y paralelos, difusión del plan, capacitación continua a todos los alumnos que se hallan cursando el octavo año de EGB del colegio Dillon, la adquisición de habilidades en administración de talento humano, la cooperación y colaboración con respaldo y asesoramiento de profesores y padres de familia para el desarrollo cabal de funciones de control en el cumplimiento de disciplina, comportamiento, cumplimiento de todas las actividades del currículo del 8vo de básica, especialmente en las competencias que deben demostrar, para lo cual describimos algunos factores importantes que deben conocer y aplicar durante el transcurso de los desempeños reales de todos y cada uno, en su oportunidad, de acuerdo a un cronograma ya establecido.

Los objetivos y las metas son indispensables para lograr el éxito del plan estratégico de control que establece la dirección a seguir, preparada, conocida y aplicada nos ayudará a

tener los resultados esperados, enfocando la coordinación general a la Administración de Talento Humano del colegio manejada por el personal de inspección del establecimiento.

Las estrategias son los medios para lograr los objetivos a largo plazo, incluyendo conocimientos, habilidades, destrezas, técnicas, liderazgo para intercambiar experiencias con compañeros que tomarán la posta en el control oportuno.

Las estrategias producen efectos en las funciones de los responsables del control y están a órdenes de la Administración de Talento Humano del colegio y exigen que se tomen en cuenta los factores internos y externos que tienen que enfrentar, necesarios para el mejoramiento de la calidad educativa, cuyo lema es: “existe en la nueva juventud Dillon autoestima, autonomía y autogobierno, con mucha responsabilidad cumpliremos y haremos que las cumplan nuestros compañeros de aula.

Los objetivos anuales representan la base para la distribución de responsabilidades.

3.4 Un modelo de administración de talento humano general

- 1) Auditoría externa,
- 2) Objetivo a largo plazo
- 3) Visión, Misión,
- 4) Nueva auditoría
- 5) Creación de estrategias,
- 6) Padres de Familia, Profesores.
- 7) Implantación de estrategias
- 8) Información de cumplimientos
- 9) Evaluación y modificación
- 10) Informe de resultados
- 11) Capacitación: Reglamento y Códigos.

3.5 El proceso de la planeación estratégica

Aplicación de los fundamentos de la estrategia. El proceso de planeación estratégica los conducirá al desarrollo y formulen estrategias que aseguren su evolución continua y sostenible.

La estrategia siempre significará elegir una vía de acción para ocupar una posición diferente en el futuro, lo cual ofrecerá mejor eficacia y eficiencia en el control del alumnado, sacando ventajas en relación con la situación presente. Es un enfoque de la competencia, cuando se estudia el fenómeno de la competencia, en las diferentes dimensiones: exactitud en el cumplimiento de horarios, comportamiento muy bueno, colaboración activa positiva, intercomunicación clara y comprensiva, disciplina en base a la realidad inmediata, tareas bien hechas y presentadas a tiempo, trato y respeto mutuo, información y conversación actualizada sencillez, opiniones e intercambios culturales, etc. (Chiavenato, 2011, p. 25).

CONCEPTOS: EFICIENCIA + EFICACIA + EFECTIVIDAD =

A través de la planeación se deben maximizar los resultados y minimizar las deficiencias partiendo de los principios de lograr mayor eficiencia, eficacia y efectividad.

Según (Chiavenato, 2011, p.25), **EFICIENCIA** es hacer las cosas con certeza, resolver problemas, cuidar los recursos que se aplican, cumplir con las obligaciones, reducir esfuerzos.

- Por lo que se concluye, viene a ser la capacidad que tiene una persona para cumplir de forma segura con las funciones pertinentes a su labor y conseguir los objetivos deseados en actividades educativas específicas, minimizando esfuerzos, utilizando los recursos que dispone.

Según (Chiavenato, 2011, p.25), **EFICACIA** es hacer las cosas pertinentes, producir alternativas de trabajo, maximizar el aprovechamiento de los recursos educativos actuales (informática, internet, redes sociales, Tablet, etc.) obtener resultados eficientes, aumentar la motivación para el estudio y el trabajo.

- Lo que nos encamina a que debemos poner mucha atención en las actividades diarias, cotidianas que las realizamos como parte integral de un equipo, eligiendo la forma que mejor convenga a fin de que aquella nos dé un mejor resultado, lo

maximizamos, de ser posible, para alcanzar la calidad, la excelencia, el éxito alcanzado nos motiva y alegra por lo que el trabajo lo hacemos con gusto.

Según (Chiavenato,2011, p.25), **EFFECTIVIDAD** es poder sostenerse dentro del entorno (actuación responsable y cuidadosa), presentar resultados globales positivos a largo plazo, (evaluación cualitativa), coordinar esfuerzos y energías de forma sistemática, cumplimiento cabal de funciones, colaboración del equipo de trabajo.

- Analizando este vocablo se puede utilizarlo en la administración de talento humano, para referirnos a una consecuencia favorable que se deriva de ejecutar un determinado acto o de acceder a determinado suceso como resultado de cumplir funciones personales o participar en un equipo de trabajo, haciendo notar hacia el resto un real efecto demostrativo.

3.6 Competencia para la planeación y administración

La competencia para la planeación administrativa comprende decidir que tareas hay que realizar, determinar la manera de efectuarlas, asignar los recursos humanos y materiales que permita llevarlas a cabo y, luego, supervisar la evolución para asegurarse de que se hagan. Para mucha gente, lo primero que les llega a la cabeza cuando piensan en autoridades y administración es la competencia en planeación y administración.

Esta competencia comprende:

- Recopilar y analizar la información y resolver problemas.
- Planear y organizar proyectos.
- Administrar el tiempo.
- Seleccionar y capacitar a los involucrados.

(Hellriegel, Jackson y Slocum, 2002, pp.192-193).

3.7 La gestión del talento humano

La gestión o administración del Talento Humano, es una de las áreas que ha experimentado más cambios y transformaciones en los últimos años. En la actualidad la

visión del área es totalmente diferente de su configuración tradicional, cuando recibía el nombre de Administración de Recursos Humanos.

Se pretende demostrar las nuevas características y el nuevo perfil de actividades, que han sido responsables de la excelencia de instituciones exitosas, el aporte del capital humano intelectual y operacional simboliza su importancia en plena era de la información.

Es fundamental, que las instituciones educativas estén constituidas por equipos de trabajo necesarios que las representan. Se refiere a las aptitudes y actitudes de las personas en su desempeño como docente y discente, cuidando su imagen y salud mental. En general asumir con responsabilidad la filosofía institucional, en la que se incluye el manejo del talento humano en sus actividades.

Se evalúa la “planeación estratégica de la gestión del talento humano”, y el papel que cumple en atención a las normas que rigen el desarrollo de la calidad educativa en la EGB., del colegio Dillon y el cambio que queremos emprender para que los alumnos acepten el reto del autogobierno comprometiendo su autonomía protagónica dentro de la comprobación, mando y control de todas las actividades que desempeñan los alumnos dentro y fuera de la institución, para demostrar sus competencias sin necesidad de “tutorías”, presencia de los inspectores de curso con una metodología especial que se elaborará con asesoramiento y participación de los involucrados del 8vo año de básica del colegio Dillon, con lo que podríamos ponerla en marcha.

Finalmente se evaluará el saber, saber hacer y el ser de la persona, trabajando en equipo concienciando y estimulando al talento humano. Enfatizando los cambios en los alumnos adolescentes que empiezan el octavo año de básica, año lectivo que se considere conveniente ponerla en práctica.

3.8 Gestión del talento humano, basado en competencias

El colegio Dillon, ha definido su misión, visión y sus valores, pero eso fue hace un tiempo; en este momento, al pensar en “Gestión de Talento Humano por Competencias,” quizás sea necesario revisar estos conceptos.

3.8.1 Empecemos por el principio: la misión y visión

Cuando una institución educativa quiere comenzar a trabajar e instrumentar los conceptos de “Talento Humano” o “Capital Humano” debe pensar en ellos como si se tratara de un valor estratégico del colegio, como un valor añadido para la actividad. Los primeros pasos parten de la definición de la misión, la visión, valores y objetivos, a partir de estos conceptos, el plan estratégico.

- **Misión es:** el porqué de lo que hace la institución, la razón de ser, su propósito. Aquello por lo cual, al final, el colegio quiere ser recordado.
- **Visión es:** la imagen del futuro deseado por la institución.
- **Valores son:** los que representan el sentir de la institución, sus objetivos y prioridades estratégicas, los que guiarán a la institución en el cumplimiento de la misión y la visión fijadas.

Los valores, para la Real Academia Española (RAE), valor, en la primera acepción, es grado de utilidad o aptitud para las cosas, para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite en la tercera, alcance de la significación o importancia de una cosa, acción, palabra o frase, y en la cuarta, calidad del ánimo, que mueve a cometer resueltamente grandes empresas.

Por lo tanto, los valores de una institución serán aquellos que, permitiéndole cumplir con la visión y misión, representen las cualidades susceptibles de adhesión, consideración y respeto por parte de toda la institución. (Alles, 2007, pp.75-76).

3.8.2 Talento humano, basado en competencias

La sociedad está reclamando nuevas competencias a los profesionales, a los ciudadanos en general, que requieren el dominio de destrezas y habilidades específicas. Surge un doble posicionamiento: formar sobre esas competencias el ámbito estudiantil que comprende: lo académico, operativo y social.

A nivel personal, las competencias son efectivas en la medida en que cada uno establece la base y referencia de superación en sí mismo. Así, somos competentes en la

medida en que alcanzamos logros efectivos. El origen de estos logros está en el perfeccionamiento de nuestras cualidades personales, tanto individuales como sociales.

3.8.3 Definición de las competencias

Entendemos por competencia el buen desempeño en contextos diversos y auténticos basado en la integración y activación de conocimientos, normas, códigos educativos de convivencia, para asegurar el cumplimiento de una masa heterogénea de alumnos de colegios públicos que llegan a las aulas del 8vo año de básica; técnicas, disciplina, comportamiento, habilidades, destrezas y valores. En nuestro caso, establecemos una tipología de competencias y seleccionamos aquellas que consideramos básicas y que pueden adquirirse durante el período académico de la EGB y del BGU. Estas competencias son útiles y valiosas en el desempeño de los adolescentes jóvenes mientras dure su estancia como estudiantes.

En nuestra propuesta, las competencias guardan coherencia con el modelo de cambio presentado, “Plan estratégico para la gestión del talento humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del Código de Convivencia en 8vo de EGB del colegio DILLON”. Lo clasifican en tres categorías:

1. **Competencias instrumentales:** son aquellas que tienen una función media. Supone una combinación de habilidades y capacidades cognitivas para conocer las hojas utilizadas y la técnica de acuerdo al control de asistencia, faltas, atrasos, entrega de tareas de consulta, investigación, uniformes, interacción de alumnos; alumnos, profesores, autoridades, padres de familia y otros que posibilitan aplicaciones de competencias, habilidad de intercomunicación clara, verdadera, breve, sencilla.
2. **Competencias interpersonales:** suponen habilidades personales y de relación. Se refieren a la capacidad, facilidad de expresión, destreza en expresar los propios sentimientos y emociones del modo más adecuado y aceptando los sentimientos de los demás, posibilitando la colaboración en objetivos comunes (autocontrol de disciplina, comportamiento y cumplimiento de actividades estudiantiles). Se relacionan con la habilidad de actuar con generosidad, comprensión y tolerancia hacia los demás, para lo cual es requisito previo conocerse a uno mismo.

3. **Competencias sistémicas:** viene a ser destrezas y habilidades relacionadas con la totalidad de un sistema. Requieren una combinación de imaginación, sensibilidad y habilidad que permite ver cómo se relacionan y conjugan las partes de un todo. Estas competencias incluyen habilidad para planificar, organizar, dirigir y controlar los cambios que produzcan mejoras en los subsistemas entendidos globalmente y para diseñar nuevos que corrijan errores interpersonales, cuidando perjudicar a nadie. (Villa y Poblete, 2007, pp. 15-25).

3.8.4 Gestión de talento humano para asegurar el cumplimiento de normas educativas

Significa establecer las competencias que se consideran necesarias para asegurar el cumplimiento de Reglamento, Códigos de la niñez y adolescencia y Convivencia interna de educación, y que como es lógico, no pueden ser únicamente determinadas por las autoridades sin la consulta y participación de los miembros de la comunidad educativa. Fruto de esta elaboración, que debe darse, se implementarán competencias transversales o genéricas que intentan delimitar las competencias esenciales, en todos los aspectos y dimensiones que considere oportunos, pertinentes y necesarios para la óptima formación de sus estudiantes.

3.9 Formación basada en competencias

La formación basada en competencias constituye una propuesta que parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral como condición esencial de todo proyecto pedagógico; integra la teoría con la práctica en las diversas actividades; promueve la continuidad entre todos los niveles educativos entre éstos los procesos laborales y de convivencia; fomenta la construcción del aprendizaje autónomo; orienta la formación y el afianzamiento del *proyecto ético de vida* ; busca el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento personal y del desarrollo socio-económico; y fundamenta la organización curricular con base en proyectos y problemas, trascendiendo de esta manera el currículo basado en asignaturas compartidas.

A pesar de los avances que se han tenido en la conceptualización de las competencias y el auge de publicaciones en esta área durante la última década, actualmente hay una serie de vacíos, en este enfoque que dificultan de forma significativa su empleo en la educación (formal, no formal e informal), a saber:

- Las competencias tienden a ser conceptualizadas de una manera reducida y fragmentada, motivo que induce a la búsqueda de la eficacia y eficiencia al servicio de intereses económicos, sin tomar en cuenta su integralidad e independencia en el *proyecto ético de vida* y la construcción social.
- El enfoque de competencias ha entrado a la educación como una “moda”, desde el marco de un pensamiento crítico y descontextualizado, desconociéndose los determinantes socioeconómicos que han influido en el surgimiento y los aportes de diversos escenarios en la construcción del concepto (disciplinares y sociales).
- La falta de claridad en la estructura conceptual del término COMPETENCIAS, confunde con otros conceptos similares; tales como: inteligencia, funciones, capacidades, aptitudes, actitudes, indicadores de logro, etc.
- Los proyectos educativos continúan bajo una estructura rígida basada en asignaturas. Faltan metodologías que orienten a los maestros en cómo diseñar el currículo por competencias teniendo como base el saber acumulado, la experiencia docente y los nuevos paradigmas, como es el caso del pensamiento complejo.
- A pesar de que se enfatiza en el desempeño idóneo, hay ausencia de un modelo conceptual, que considere la relación entre procesos cognoscitivos, estrategias dentro del marco del saber ser y el saber hacer.
- Por último, la docencia todavía sigue anclada en la enseñanza magistral o expositiva dentro de un contexto presencia, con escasa articulación a las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

La formación basada en competencias, es un subtema de gran interés para diversos campos (educativo, social-cultural). Por esta razón puede ser de gran utilidad a: docentes, directivos, rectores, administradores educativos, integrantes de asociaciones profesionales, investigadores educativos, gerentes de Talento Humano, psicólogos laborales, asociaciones de padres de familia y administradores de instituciones.

El estudio del tema, para nuestra propuesta, ha servido para crear un “Plan estratégico para la gestión del Talento Humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del Código de Convivencia en el octavo año de Educación General Básica”, de colegios públicos del país.

La propuesta señala iniciar, la AUTONOMÍA en el cumplimiento de deberes y obligaciones de reglamentos y códigos educativos para alcanzar calidad, porque conocemos que la disciplina, el comportamiento y cumplimiento de todas las actividades escolares mejoran la AUTOESTIMA, el trato interpersonal, el clima cordial del aula y el respeto mutuo. Los alumnos de octavo se promueven el próximo año lectivo al noveno, luego los mismos al décimo, han terminado la educación obligatoria de 10 años lectivos, siguen el bachillerato, si las autoridades de la institución conocen del éxito del sistema, continúan los restantes tres años del BGU-Técnico, se difunde la aplicación exitosa del sistema, de tal manera que transmite la metodología y los procesos de su aplicación.

El tema pedagógico denominado “Formación Basada en Competencias” que trata Sergio Tobón, es el resultado de la sistematización de un conjunto de proyectos pedagógicos que el autor ha implementado con diversas instituciones educativas que describimos: (1) diseño del currículo por competencias; (2) capacitación de docentes en estrategias cognitivas; (3) identificación de competencias esenciales; (4) diseño e implementación de un modelo de evaluación de competencias laborales; (5) ejecución del proyecto “competencias y el pensamiento complejo”; (6) diseño e implementación de un modelo de metodología de elaboración de módulos por competencias.

Se revisa algunos contenidos temáticos de la obra y consideramos de gran utilidad los que, con ciertas adaptaciones me parece pertinente.

3.10 Proyectos formativos

Los proyectos formativos, constituyen una de las metodologías en el proceso de formación y valoración de las competencias. En esta metodología se pueden integrar otras metodologías tales como: *El aprendizaje basado en problemas, aprendizaje basado en mapas, Los socio-dramas, juego de roles, pasantías formativas, etc.*

3.11 Concepción general de proyectos formativos desde la socio-formación

Definición de proyecto

Un proyecto se define por unas actividades diseñadas para lograr un objetivo en un período de tiempo. Su desempeño mejorará si sabe que “tareas deben seguir” para alcanzar las metas dentro del plan y a tiempo.

3.12 Proyectos: formativos y basado en problemas

El proyecto se rige por varios objetivos y por unas actividades que el T.H., (Talento Humano) ha definido para el comienzo y el final. Algunos proyectos son más complejos que otros, pero todos requieren una planeación, no importa si se trata de pintar el aula de clase o construir un puente peatonal para estudiantes, es un aspecto sociocultural.

3.13 ¿Cómo usar la gestión del proyecto?.

La gestión del proyecto le permite concentrarse en prioridades, hacerle el seguimiento al desempeño, obviar dificultades, y adaptarse a los cambios que surjan.

Por otra parte, abordan actividades como proyectos, le ayudan a usar herramientas y técnicas metodológicas comprobadas para guiar a un equipo seleccionado de estudiantes con eficacia.

Quizá le tome un poco más de tiempo planear las acciones en las primeras etapas y decidir quiénes serán los responsables, esto a la larga, le ahorrará tiempo y acumulará la probabilidad de obtener un resultado exitoso.

3.14 Piense con inteligencia

Es importante, que los responsables de las actividades estén motivados, centrados en los objetivos y que trabajen coordinadamente; para esto se debe evitar generar una cultura de la culpa.

El proyecto es un plan de trabajo integrado y elegido voluntariamente, cuyo objetivo es: realizar un CONJUNTO DE ACCIONES enmarcadas en la vida real que interesan a alumnos y docentes en torno a su ejecución.

El método de proyectos tiene las siguientes características:

- a) El objetivo central de un proyecto no es la información verbal memorizada, si no la aplicación del raciocinio (argumento de un tema) y la búsqueda de soluciones a las realidades; la propuesta es: “gestión del Talento Humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del Código de Convivencia del plantel” ... por esto y lo visto, información verbal de las normas debidamente razonadas, según la realidad no se cumplen todas, se analizan y buscan soluciones directas con los involucrados, notándose los beneficios conductuales y académicos muy favorables y positivos.
- b) La información no se aprende y transmite por sí misma, sino que es buscada con el fin de poder actuar y solucionar la situación detectada en la realidad; del mismo modo, los alumnos que no cumplen las normas de control, conocen y reconocen el error cometido, voluntaria o involuntariamente, es real, se actúa y soluciona de inmediato, sin participación de inspectores.
- c) El aprendizaje se lleva a cabo en el entorno real de los estudiantes; mencionando la falta “in situ”, razonamos los prejuicios que se presentan y perjudican la hoja de vida estudiantil, (bajas notas y otros).
- d) La enseñanza se fundamenta en problemas, por lo cual, estos están antes que los principios, las leyes y teorías; los problemas se presentan diariamente y las soluciones se dan al paso, sin tener que consultar reglamentos y códigos.

Los Proyectos Formativos, tienen su naturaleza en este enfoque y consiste en actividades articuladas orientadas a identificar, interpretar, argumentar y resolver uno o varios problemas del contexto (sin el hilo del discurso) con el fin de favorecer la formación integral y el aprendizaje de competencias de acuerdo a un determinado perfil de egreso para lo cual se integra: “el SABER SER con SABER HACER y el SABER CONOCER”.

Para ello los Proyectos Formativos, se basan en la Metodología General de Proyectos, pero con articulación al modelo de competencias y al pensamiento complejo, o sea la formación de una propuesta que se componga de diversos elementos.

El trabajo por proyectos trasciende los postulados de la pedagogía activa en el sentido de que no se trata sólo de hacer y resolver problemas sino también de comprender el contexto y articular conocimientos. (Tobón, 2009, p. 131).

Comprender es ir más allá de la información; es a la vez, una actividad cognitiva y experiencial, que permite abordar la profundidad de la realidad y sentirla; aspectos estos ligados a la flexibilidad, en la cual el ser humano se da la oportunidad de asumir diferentes posturas, reconocer a los otros y compartir con ellos sus opiniones, visiones, relatos y discursos.

Conceptualización: “Los proyectos exitosos transforman la eficiencia y eficacia de cualquier organización”. (Bruce y Langdon, 2007, p. 12).

Es difícil que los miembros de un equipo trabajen juntos si están a la defensiva con respecto a sus habilidades y si no escuchan las críticas constructivas. Promueva un ambiente abierto y sin tensiones en el cual las personas tengan la libertad de hacer sugerencias para mejorar.

3.15 Rasgos clave de un proyecto

Pregúntese si manejar sus actividades actuales como un proyecto las haría más eficaces? Sobretodo analice si al cambiar la institución, de determinadas áreas estaría mejorando su funcionamiento.

Trazamos las siguientes preguntas para identificar si determinadas labores son susceptibles de convertirse en un proyecto:

a) ¿Tienen un comienzo y un final?

El trabajo rutinario se puede diferenciar de los proyectos el primero se repite y no se puede formular como un proceso con un final establecido.

b) ¿Las actividades se benefician con un proceso metódico?

Un buen plan garantiza que un proyecto se termine a tiempo, dentro de un esquema y con los resultados esperados.

c) ¿Las actividades necesitan recursos humanos y materiales identificados y separados?

A los proyectos se les asignan sus recursos humanos y materiales que lo requieran.

d) ¿Hay un equipo involucrado?

Los proyectos necesitan varias personas para realizarse.

e) ¿Cómo plantear objetivos?

Por lo general se tienen objetivos de calidad o desempeño, de cumplimiento y comportamiento.

3.16 Planes para triunfar

Si su proyecto depende de autoridades externas, la planeación y organización meticulosa le permitirán tener disponibles cuando los necesite. Es elemental conocer cómo se va desarrollando paso a paso un proyecto con una estructura real y simple.

PRIMERAS ETAPAS EN EL DESARROLLO DE UN PROYECTO

.Generadores del proyecto	Definen la visión o la meta
.Administración de talento humano autoridades y administradores.	Define el propósito y los objetivos del proyecto.
.Miembros del equipo alumnos(as) seleccionados.	Acuerdan actividades y señalan recursos humanos y materiales.
.Plan del proyecto trazado por los involucrados.	Todos los involucrados llegan a un consenso o acuerdo.
.Coordinador del proyecto Subinspector general.	Asume la responsabilidad del plan de organización y dirección.
.Monitores del equipo son los operadores encargados del mismo.	Evalúan avances y revisan lo que no se cumple y rectifican

3.17 Proyecto formativo, descripción y componentes

3.17.1 Proyecto: estructura formal

“Educación eficiente, eficaz y efectiva”

- **Nombre del Proyecto:** “Plan estratégico de Talento Humano para el cogobierno autónomo de control de normas educativas, basado en competencias, desarrollado por los alumnos de octavo año de EGB del colegio “Dillon”,
- **Ubicación:** Colegio “Luis Napoleón Dillon”. Quito, D.M.
- **Código:** Octavos paralelos: A – B – C – D – E –F –G – H. Sección vespertina.
- **Nombre del docente:** Lic. Diego Correa Subinspector (Administrador T. Humano)
- **Créditos para capacitación a los alumnos:**
 - Reglamentos y Códigos 10 horas
 - Liderazgo y administración10 horas
 - Trabajo en equipo10 horas

3.17.2 Competencias:

Conocimiento y comunicación

Reglamentos y Códigos de educación

Innovación y mejora.

Orientación y resultados.

Administración del tiempo, revisión de propósitos.

Evaluación cualitativa. Corrección de errores.

Organización de comisiones especiales de alumnos.

- **Horas de asesoría directa:** Información inicial y recomendaciones generales
Reuniones de trabajo: presentación de informes de equipo.

3.17.3 Proyecto: Elaboración del plan estratégico de control.

Problema que se aborda: Cumplimiento del Código de Convivencia.

Disciplina democrática, trato social, respeto.

Intercomunicación, cambio de actitudes, colaboración activa,

Comunicación eficaz y cómo escuchar bien.

3.17.4 Actividades del proyecto formativo

- Preparación del equipo de talento humano para el control.
- Autonomía y autogobierno en aplicación operativa de control.
- Normas básicas del ejercicio por competencias.
- Tolerancia, respeto, sencillez y humildad.
- Colaboración de Autoridades, maestros, compañeros de aula y P. de familia.

3.17.5 Fases del proyecto:

- (1) Administración y direccionamiento del proyecto.
- (2) Planeación y organización del proyecto.
- (3) Dirección y control del proyecto.
- (4) Socialización y evaluación final del proyecto.
- (5) Conclusiones finales.

Se finaliza el proceso, según cronograma, dando cuenta del logro alcanzado, metas cumplidas dentro de la democratización de los equipos de control y colaboración decidida por todos los alumnos de cada paralelo, del octavo de básica.

Después de conocer opiniones: Se receptan sugerencias, por escrito de maestros, de Padres de Familia y alumnos en referencia a las estrategias, se aplica la técnica FODA en la planificación estratégica, en el aspecto interno: fortalezas y debilidades; en el aspecto externo: oportunidades y amenazas, antes, durante y después de cada actividad educativa en el aula y fuera de ella y otras actividades.

3.17.6 Recursos y talento humano

Los materiales que se requieran para el control como formularios, lápices, folletos impresos con contenidos de deberes y obligaciones de cada uno de los miembros de la comunidad educativa que pertenecen al octavo de básica; recursos de talento humano:

inspectores, profesores, padres de familia, Ministerio de Educación zona 9, y alumnos participantes activos, opiniones y sugerencias.

3.17.7 Normas de trabajo:

- Elaboramos un “Manual de Funciones”
- Nombramos un director-coordinador general.
- Nombramos 4 miembros de integración con actividades de control.
- Enseñanza en el manejo de formularios de control.
- Reuniones de trabajo con el equipo de control, alumnos colaboradores del curso recomendaciones generales, correcciones posibles.

3.18 Resumen:

En la planeación de un proyecto formativo (PF), es importante comprender su naturaleza para orientar de forma clara todo el proceso a seguir en el control de disciplina, comportamiento, actitudes, trato social, intercomunicación, respeto, consideraciones de autoestima, etc., se pueden determinar los parámetros siguientes:

3.18.1 Aspecto general de un Proyecto Formativo:

Hacemos énfasis en las siguientes competencias:

- Innovación y mejora permanente.
- Orientación a resultados.
- Comunicación eficaz y escuchar bien.
- Comportamiento correcto y actitud eficiente.
- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Colaboración y compañerismo.

3.18.2 Relación con la “disciplina democrática”

El proyecto es multidisciplinario, en razón de que el “Plan Estratégico para la Gestión del Talento Humano ... se fundamenta en las competencias que cada uno de los

protagonistas del control autónomo y de autogobierno, manejado por los mismos alumnos quienes demostrarán su autoestima elevada en las funciones que les toque desempeñar y total colaboración de sus compañeros, con el asesoramiento de maestros y respaldo de los padres de familia; estas actividades manejadas por el equipo de T.H. a cargo del alumnado, en vez de la inspección, pero si los resultados no son favorables durante el quimestre, se harán rectificaciones que convengan.

3.18.3 Enfoque:

El plan estratégico...,se aplicará en todos los artículos y literales que están contenidos en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, CAPÍTULO III. DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ESTUDIANTES. Art.7., literales de a) a la (t). Art. 8., Literales de (a) a la (l) y Art., 9., del Reglamento: CAPÍTULO VI. DE LA ASISTENCIA DE LOS ESTUDIANTES. Art.- 168, Responsabilidad; Art. 169.- Control; Art.170.- Inasistencia; Art. 171.- Inasistencia recurrente; Art. 172.- Reprobación de asignaturas...; Art. 202.- Programa de participación estudiantil; Art.- 204 al 214; CAPÍTULO VI.- EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO. Art. 221 al 226.; CAPÍTULO VI. DE LAS FALTAS DE LOS ESTUDIANTES. Art. 330-331.; Código de Convivencia. (Reglamento interno) para los ESTUDIANTES: Acuerdos; numerales de 1 al 10: Compromisos; numerales del 1 al 10.

Trazar un cronograma de reuniones para sesiones informativas citando a los padres de familia, con convocatoria escrita y firmada de recepción y asistencia.

3.18.4 Ámbito de acción:

- **El autogobierno autónomo:** Planificado, organizado, dirigido, controlado y ejecutado con directa participación sólo de estudiantes.
- **Autoestima,** demostración permanente de su valoración y aprecio que cada uno tiene de su propia persona por sus cualidades y las circunstancias de actitud frente a los demás, respetarse uno mismo y a los otros. Conocimientos y sentimientos propios.

- Padres de familia, son directamente corresponsables de conductas, seguridad, faltas de control interno de hogar, comunicación, solución de problemas, protección, confianza y respeto.
- La Comunidad Educativa tiene que respaldar las responsabilidades contraídas voluntariamente por sus hijos y alumnos, conocer los resultados, asesorar y estar atentos a superar dificultades.
- La renovación estudiantil, se lo debe tratar con decisión del siglo XXI, para mejorar su trato y su actitud.
- Valorar el estudio a través de la lectura y la investigación activa, favorecer los sistemas de “flexibilidad, seguridad en el colegio, en la calle, proponerse una formación permanente, son menores de edad.
- Valorar el trabajo estudiantil y luchar contra los prejuicios discriminantes en lo que refiere a las personas y promover una verdadera salud mental, lucha contra el tabaquismo, alcoholismo, obesidad y el respeto intercultural.
- Una vida estudiantil más eficiente gracias a una estrategia y un proyecto de desarrollo estudiantil por resultados. Ser más responsables, que utilicen bien los talentos, competencias propias que poseen.
- Finalmente pensar: “La única definición de lo que somos, es lo que hacemos” (Senlles, 2005, p.10).

3.19 Pensamiento complejo y formación basada en competencias

3.19.1 Plan de trabajo:

Competencia a formar= Conceptualizar las competencias dentro del marco general de la formación humana, teniendo como base el pensamiento complejo.

Criterios de desempeño, como apoyo:

- **Saber ser**= Asume las competencias dentro del marco de la formación humana y el pensamiento complejo.
- **SABER CONOCER**= Conceptualiza la formación de las competencias como un proceso complejo, teniendo en cuenta el proyecto ético de vida y la transdisciplinariedad.
- **SABER HACER**= Integra en el análisis de las competencias el contexto personal, social, laboral, institucional, familiar y educativo, acorde a los propósitos de un determinado proyecto educativo.

3.19.2 Hacia una conceptualización del pensamiento complejo

Todo lo que pasa en y alrededor de los procesos formativos se da en el marco de interdependencias dinámicas y auto-organizativas que producen continuos cambios, donde los diversos componentes encierran una pluridimensionalidad que integra aspectos cognitivos, afectivos, administrativos, políticos y tecnológicos.

A mediados de la década de los 50, se desarrolló la “Teoría General de Sistemas” la cual brindó un referente para comprender la organización dinámica de la educación como un sistema integrado por subsistemas interrelacionados.

El pensamiento complejo constituye un método de construcción del saber humano desde el punto de vista hermenéutico (arte de interpretar textos para fijar su verdadero sentido), es decir interpretativo y comprensivo, retomando la explicación, la cuantificación y la adjetivación. Es un método que, no está hecho ni trazado, sino que se hace en el camino (caminando) como bien lo expresa el poema de Machado (1998) *caminante, no hay camino, se hace camino al andar...* Por ende, el pensamiento complejo consiste en una nueva racionalidad en el abordaje del mundo, ser humano, donde se articulan las partes y elementos para comprender los procesos en su interrelación, organización, diferencia, oposición y complementación, dentro de factores de orden y de incertidumbre. (Morín 2000).

Conceptualización, para mejor comprensión: **Complexus= lo que está tejido en conjunto, (inseparables los elementos que constituyen un todo) como lo económico, político, sociológico, psicológico, afectivo, mitológico; son interdependientes, interactivo, inter-retroactivo entre el objeto de conocimiento y su contexto, las partes y el todo y las partes entre sí, la complejidad es de hecho, la unión entre la unidad y la multiplicidad.** (Tobón, 2005, p. 31).

A diferencia de la epistemología (tratado de cartas de un autor) tradicional que asume al conocimiento sólo desde el ámbito cognitivo, el pensamiento complejo lo aborda como un proceso que, a la vez, biológico, cerebral, espiritual, lógico, lingüístico, cultural, social e histórico, por lo cual se enlaza con la vida humana y la relación social. (Morín. (2000). p. 67). Por lo tanto, la construcción de conocimiento debe tener en cuenta las relaciones entre el hombre, sociedad, la vida y el mundo.

Es importante aclarar que el pensamiento complejo no rechaza la certeza en beneficio de la incertidumbre, la lógica para autorizarse todas las transgresiones, antes por el contrario, está la epistemología que consiste en hacer una ida y vuelta constante entre certezas e incertidumbres, las partes y lo global, separable e inseparable.

El “pensamiento complejo es ante todo un pensamiento que relaciona”.(Morín, 2000, p. 67).

3.19.3 Esquema de ejes centrales del pensamiento complejo:

- Las nociones antagónicas se unen sin perder su diferencia y particularidad.
- Los procesos se auto-producen y auto-organizan, producen causas y efectos.
- Hay sistemas en los cuales la parte está en el todo y a la vez, el todo en las partes.
- Se integran el sujeto y el objeto. (el investigador= sujeto; aula=objeto).
- Los fenómenos tienen características regulares e irregulares. (ej. ,actitudes)
- Se combina el análisis cuantitativo con el cualitativo, se describe sin precisión.
- La realidad se concibe como un proceso en continuo cambio.
- El pensamiento complejo no es holístico ni totalitario, busca ligar los elementos y fenómenos entre sí estableciendo sus relaciones y asumiendo sus diferencias. (Tobón, 2009, pp. 3,4,5).

3.19.4 Gestión del talento humano

El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las instituciones (la comunidad colegio Dillon), los alumnos pasan gran parte de su vida estudiantil, trabajando en el colegio (ocupación = estudiante), los cuales dependen de las personas para prepararse académicamente y alcanzar el éxito. Por una parte, el estudio consume tiempo considerable de la vida y el esfuerzo sentimental y económico por sus padres, subsisten más allá después de alcanzar el éxito de sus hijos. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro del calor del hogar, de la sociedad y de la institución educativa. Por otra parte las instituciones públicas dependen directa e irremediamente de las instituciones del Estado se someten a estándares educativos que tratan a largo plazo mejorar la calidad educativa, con el concurso directo de su población estudiantil, en una relación mutua, dependencia que les permite obtener beneficios recíprocos. (Chiavenato, 2009, pp. 4-5).

En este contexto es difícil establecer una separación entre el comportamiento de las personas y el de las instituciones educativas públicas. Estas operan a través de personas que las administran, forman parte de ellas, que deciden y actúan en su nombre. Para definir a las personas que trabajan en las organizaciones públicas se han empleado diversos términos: funcionarios, empleados, burócratas, colaboradores, asociados, recursos humanos, capital humano, capital intelectual, etc., casi siempre esos términos se utilizan. Vivimos en una sociedad de consumo. Debemos gestionar una cultura de participación, hay una generación que espera o dos; se trata de las generaciones: Milleniales y la generación “z”, que viven con la mirada puesta en el teléfono móvil y preocupadas por su futuro. Son generaciones cada vez más autónomas y organizadas que, inevitablemente, viven en la red. Tienen las condiciones naturales para acelerar y facilitar los procesos de transformación. La cultura de la participación toma más importancia que nunca. La tecnología avanza al tiempo que los instrumentos de participación se vuelven más pequeños, más móviles. El éxito pasará por entender el internet y la tecnología, cómo un éxito social en la medida en que se aproveche la inteligencia del T.H., para un mejor desarrollo de la sociedad. (Gutierrez, 2015, p. 12).

3.19.5 Conceptos de gestión del talento humano

La Administración de Talento Humano (ATH), es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos o funciones de los cargos de directores, rectores, superiores relacionados con las “personas”, Recursos Humanos o lo que es hoy Talento Humano, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

La (ARH) o ATH es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los funcionarios. En cierto sentido, todos los directores, rectores, presidentes son autoridades con jerarquía, porque están involucrados con personas en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.

La ATH es un conjunto de decisiones integradas sobre las relaciones de empleo que influyen en la eficacia de los empleados y de las instituciones. La Administración es un

proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos, las personas cumplan eficientemente objetivos específicos, de acuerdo al puesto que desempeñan.

Cuando se desempeñan como administradores, los individuos deben ejercer las funciones administrativas de:

- Planeación
- Organización
- Integración de personal
- Dirección, y
- Control

La administración se aplica a todo tipo de organizaciones, a administradores de todos los niveles. La intención de todos los administradores es la misma: generar un “superávit” de desarrollo organizacional. La Administración de Talento Humano educativo, persigue el desarrollo de la calidad educativa, lo que implica eficacia y eficiencia. (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2002, pp. 91,92).

3.19.6 Objetivos de la gestión del talento humano

Las personas constituyen el principal activo de la organización, de ahí la necesidad de que esta sea más consciente y esté más atenta de las personas que la integran. Cuando una institución educativa está orientada hacia sus colaboradores, su filosofía general, sus principios y su cultura organizacional se refleja en ese enfoque. La gestión del Talento Humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, maestros, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Nombres como: Rector, Vicerrector, Director, Inspector General, Subinspector general, y organismos internos. (Art. 42 y 48 del Reglamento de la Ley). Todos relacionados con la gestión de las personas. Cada uno refleja una manera de tratar, mantienen sus perfiles personales y desempeñan funciones de acuerdo a lo que dice la Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente, su reglamento. Código de Convivencia y Código de la niñez y adolescencia, en sus artículos pertinentes.

3.19.7 Procesos de la gestión del talento humano

La moderna gestión del talento humano implica varias actividades, como análisis de cargos, planeación, organización, selección, orientación, motivación, evaluación del desempeño; manual de funciones, capacitación, interrelaciones, mediación, seguridad y bienestar de las personas.

¿Qué es la Gestión del Talento Humano?.

El rector, vicerrector, director, inspector general, subinspector desempeñan en su trabajo las cinco funciones del proceso administrativo: **Planeación, Organización, Integración de personal, Dirección y Control.**

La estructura del órgano de gestión del Talento Humano, sin llevar esta denominación se halla en la Ley y Reglamentos de educación, como también es necesario crear, de acuerdo a las necesidades de control, el Código de Convivencia, es un Reglamento interno para los miembros de la comunidad educativa; comprende acuerdos y compromisos escritos y aprobados por el Ministerio de Educación, aspectos necesarios que no constan ni en la Ley ni en su reglamento y va dirigido al personal institucional que está integrado dentro del plantel.

3.19.8 Competencias en la acción estratégica

Comprender la misión, visión y los valores generales de la organización, asegurarse de acciones propias y las de quienes dirige; es algo que exige **competencia en la acción estratégica**, la misma que está dada por:

- Entender a la institución
- Comprender el Comportamiento Organizacional
- Adoptar medidas estratégicas para la solución de problemas

En la actualidad, los empleados de todos los niveles y áreas funcionales enfrentan el desafío de pensar en términos de estrategias para realizar mejor su labor. Se espera que reconozcan los movimientos que es necesario realizar en la dirección estratégica de la institución educativa. Los administradores, autoridades, maestros y empleados

administrativos y de apoyo que conocen la institución pueden anticipar con precisión las tendencias estratégicas y prepararse para las necesidades posibles, que pueden venir por tanto la creación de un conocimiento de gran utilidad.

Una Autoridad debe demostrar conocer el sector educativo, todos sus sistemas de enseñanza, la calidad de colaboradores, en su nivel de preparación, conocimiento total de leyes, reglamentos, códigos, y más disposiciones que deben cumplirse con fines académicos garantizan la solvencia de sus funciones y resultados óptimos en la calidad de sus educandos. Un autor dice *“Una persona que piensa de manera diferente puede activar su propia sabiduría convencional”*, parece ser el mejor consejo para una autoridad que trata de desarrollar su competencia en la acción estratégica.

Esta competencia comprende así mismo entender el comportamiento organizacional como un sistema de partes interrelacionales. Incluye entender la relación que guardan departamentos, funciones y divisiones y la forma en que el cambio es uno de los componentes puede influir en los otros. El Rector o Vicerrector con una competencia para la acción estratégica bien desarrollada diagnóstica y evalúa las diferentes clases de problemas y aspectos administrativos que podrían surgir, piensa en términos de prioridades relativas más que en objetivos y criterios demasiado estrictos.

3.19.9 Dimensiones de la competencia en la acción estratégica

- **Entender a la institución**
 - Significa conocer el pensamiento filosófico de la institución.
 - Mantenerse informado sobre las acciones de otros planteles.
 - Analizar las tendencias generales del plantel y sus repercusiones a futuro.
- **Comprender el comportamiento organizacional**
 - Es entender los intereses de los participantes por su estructura organizativa.
 - Conocer las fortalezas y debilidades, limitaciones de diversas estrategias con tecnología de punta.
 - Deducir las diferentes competencias del plantel.
- **Adoptar medidas estratégicas para la solución de problemas**
 - Es asignar prioridades y tomar decisiones que guarden congruencia con la misión y los objetivos del plantel.

- Establecer metas tácticas y operativas que facilitan la instrumentación de la estrategia.
- Establecer metas tácticas y operativas que facilitan la implementación de la estrategia. (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2002, pp. 21-22).

Proyecto de Elaboración del “Plan Estratégico para la Gestión del Talento Humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del código de convivencia en 8vo. de EGB del Colegio Dillon”.

3.20 Síntesis de la Propuesta

3.20.1 Iniciación de actividades

- Visita de participación de la investigación a las Autoridades y profesores del Colegio “Luis Napoleón Dillon” de Quito DM.
- Presentación explicativa del proyecto propuesto.
- Análisis del proyecto de investigación y solicitud de autorización oficio PUCE.

3.20.2 Compromiso de participación

- Convocatoria: Sesión de trabajo en Vicerrectorado con Sub Inspector General y profesores que dictan clases en 8vos. de EGB.
- Información completa del proyecto de investigación, (propuesta).
- Acogida de sugerencias valiosas para encuestas y entrevistas.

3.20.3 Preparación de instrumentos técnicos

- Elaboración de tres modelos de encuestas para ser aplicadas, por muestreo, a los alumnos de los paralelos “A”; “B” y “C” de 8vo. de EGB, a profesores y padres de familia.
- Se aplicarán las encuestas, el mismo día, a los alumnos y profesores de 8vo. de EGB.
- Se entregarán formularios de encuestas para padres de familia a los alumnos de 8vo. de EGB, para que lleven a sus casas y hagan llenar con sus padres o representantes y devuelvan firmados.

3.20.4 Objetivo

- Promover la colaboración activa y participativa en la propuesta enunciada del control autónomo para el cumplimiento de las normas educativas, por parte de los alumnos como administradores del Talento Humano, en los octavos de EGB, la autorización, colaboración y respaldo en esas funciones, que servirán para que los adolescentes mejoren el comportamiento académico y social, por competencias y llegar a la excelencia educativa.
- Con la investigación aplicada, según su resultado, comprobar si la propuesta tiene aceptación por parte de la comunidad del colegio Dillon.

3.20.5 Resultados

- Aplicación de los instrumentos técnicos de investigación y recolección de encuestas.
- Aplicación de la propuesta metodológica para el desarrollo de la técnica FODA.
- Entrevistas, reflexión sobre la situación actual de la educación con los sistemas de “Estándares de calidad”, en vigencia en los establecimientos educativos del país.
- La propuesta pretende mejorar sustancialmente el comportamiento autónomo, la autoestima, responsabilidades, respeto, intercomunicación, en definitiva un alumno adolescente ejemplar en su cultura, actividades académicas y sociales.

3.20.6 Aplicación de encuestas

- Modelo de encuestas e instructivo verbal y escrito a los involucrados de la comunidad educativa.
- Recopilación de documentos entregados.

3.20.7 Tabulación de resultados

- Los alumnos respondieron el cuestionario en 40 minutos sin dificultad.
- La encuesta que llevaron a los padres de familia a casa, fue respondida en una parte por las madres de familia, no hubo mayor colaboración.

3.20.8 Informe por resultados de la tabulación de encuestas, versión preliminar del plan estratégico propuesto.

Basados en los resultados de las encuestas se elaboran los siguientes documentos:

- 1) Versión preliminar del Plan Estratégico.
- 2) Proyecto de gestión de talento humano.
- 3) Competencia de comunicación interpersonal.
- 4) Competencias de trabajo en equipo.
- 5) Observaciones y sugerencias de valor.

3.20.9 Resultados del proyecto

a) Objetivos cumplidos

- Apoyar esfuerzos de los alumnos que se preparan en la PUCE para maestrías.
- Poner a disposición del colegio Dillon, previa autorización de la PUCE, una copia del documento terminado.
- Facilitar documentos que desemboquen en la conformación de asesores para **difundir** la propuesta, en otras instituciones educativas.

3.20.10 Beneficiarios del plan estratégico

- Autoridades, docentes, padres de familia, sociedad estudiantil.
- Establecimientos educativos públicos y privados.
- Alumnos estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación.

3.20.11 Productos elaborados

- Plan de investigación aprobado.
- Código de convivencia (Colegio Dillon, aprobado)
- Redacción, transcripciones, adaptaciones de documentos de consulta, por el Autor.
- Anexos informativos.

3.20.12 Futuras propuestas

- Elaboración de Plan Estratégico en otras instituciones públicas y particulares de Quito.DM.
- Desarrollo de otras propuestas de cambio e innovación en EGB del país.

3.20.13 Descripción de la tabulación de resultados sobre la propuesta.

ANÁLISIS SIGNIFICATIVO DE LA INFORMACIÓN

Considero que el resultado de una buena investigación, es señalar la forma en que será posible resolver mejor un problema social, educativo, administrativo, etc. las críticas a la investigación propuesta, en el presente trabajo realizado a los miembros de la comunidad educativa, pertenecen al 8vo. año de EGB del Colegio DILLON de esta capital, para conocer y detectar el conocimiento, experiencia y colaboración, la autonomía en las decisiones, como también la confianza que los adolescentes sean capaces, que por sus propios medios, manejar el cumplimiento de las normas contempladas en el Código de Convivencia, conjuntamente con el resto de herramientas educativas que constan en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, actualmente en vigencia y la posibilidad de aplicar, por procesos, un Plan estratégico para la gestión del talento humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del código de convivencia, con la estricta finalidad de mejorar el nivel académico, formando nuevos ciudadanos disciplinados, correctos, solidarios, con actitudes eficaces y eficientes que sean portadores de nuevas propuestas de cambio social, económico cultural, político y espiritual muy necesarios en esta patria convulsionada, alterada por movimientos de agitación sociopolíticas con o sin razones justas, que influyen radicalmente en la formación integral de nuestros jóvenes, a estos aspectos se suman las redes sociales con una nueva tecnología que alienan el comportamiento correcto si no son aprovechadas con mesura y sabiduría.

La construcción de los cuestionarios que se aplicaron a los miembros del colegio Dillon se hizo por muestreo, para evaluar definiciones más significativas que se expuso en la construcción de cuestionarios para conocer sus criterios y sus opiniones referentes a la propuesta planteada, en base a la autonomía, cogobierno, responsabilidades propias de

cada grupo, conocimiento de normas educativas, cumplimiento, preocupación permanente, comportamientos, decisiones, actitudes prácticas permanente de “bienes relacionales”, la famosa disciplina democrática, corrección de errores, sin presiones o amenazas, actitudes e interrelaciones sociales, de maestros y padres de familia, dentro y fuera del establecimiento educativo y descubrir que su lista de preguntas dará o no respuesta alguna que viabilice la propuesta planteada.

También podemos enterarnos que las preguntas planteadas, cuyo significado parece perfectamente manifiesto no sean claramente comprendidas por los alumnos y los padres de familia, o quizá se le ponga en claro, pueda estar llena de prejuicios.

La formulación de buenas preguntas es una tarea mucho más sutil, agudo, perspicaz o ingenioso porque son preguntas cerradas que obligadamente deban escoger una alternativa, como respuesta, que consideren esté más cerca de ser acertada.

Todas las preguntas guardan cierta relación, es decir, un conjunto de preguntas todas ellas relacionadas con un problema. Claro está que no todos los puntos se refieren a la misma forma, algunas son preguntas “cruzadas” con el fin de detectar en qué medida conocen los maestros a sus alumnos y de cómo los padres conocen a sus hijos, pero en general se les puede clasificar de acuerdo al grado de experiencia educativa, social o afectiva.

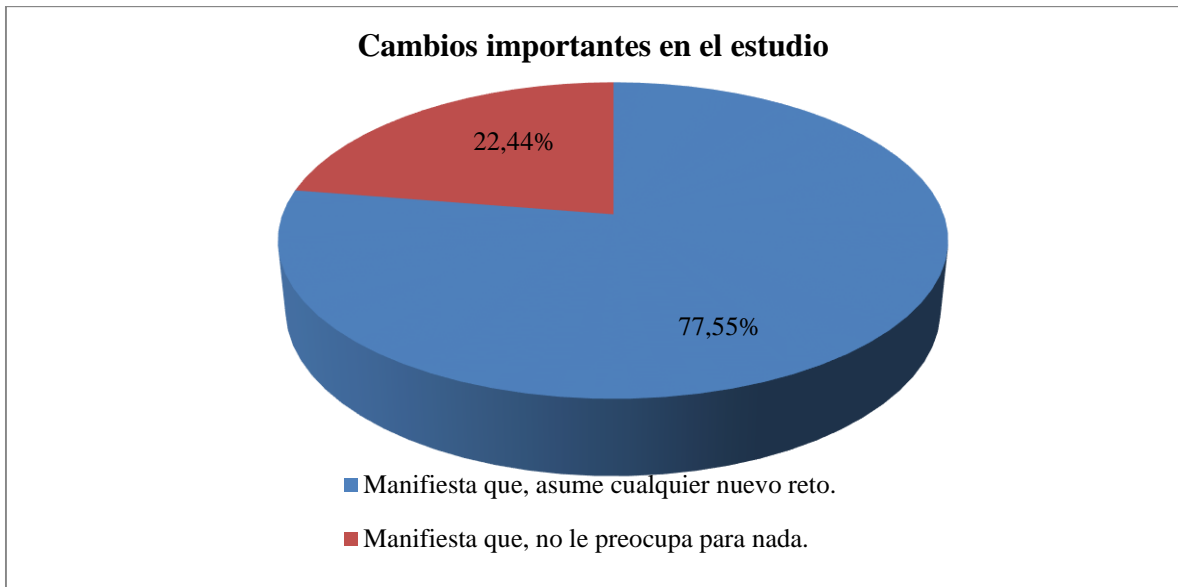
En la estructura de las preguntas y las alternativas de respuesta planteadas no permite una amplia variedad de respuestas y deja unos pocos modos limitados de contestarlas.

La relación de los puntos con la propuesta tiene una extensión y un ámbito limitados. En general por la falta de motivación a los alumnos, profesores y padres de familia, la aplicación no duró más de 40 minutos; a excepción de los padres de familia porque sus hijos llevaron a casa, la novedad es que en su mayoría de encuestas contestaron las madres de familia con la asesoría de sus hijos y las devolvieron unos pocos al día siguiente los demás hubo que esperar algunos días con la justificación de olvido, de papá no tiene tiempo o no llegó pronto, etc., y al fin se recuperaron todos firmados en su mayoría por las madres de familia.

Los resultados centrales de la información receptada lo describo a continuación:

a) Análisis de resultados de la información obtenida de estudiantes del 8vo año de EGB del Colegio Dillon:

¿Cómo reaccionaría, ante cambios importantes en el estudio?

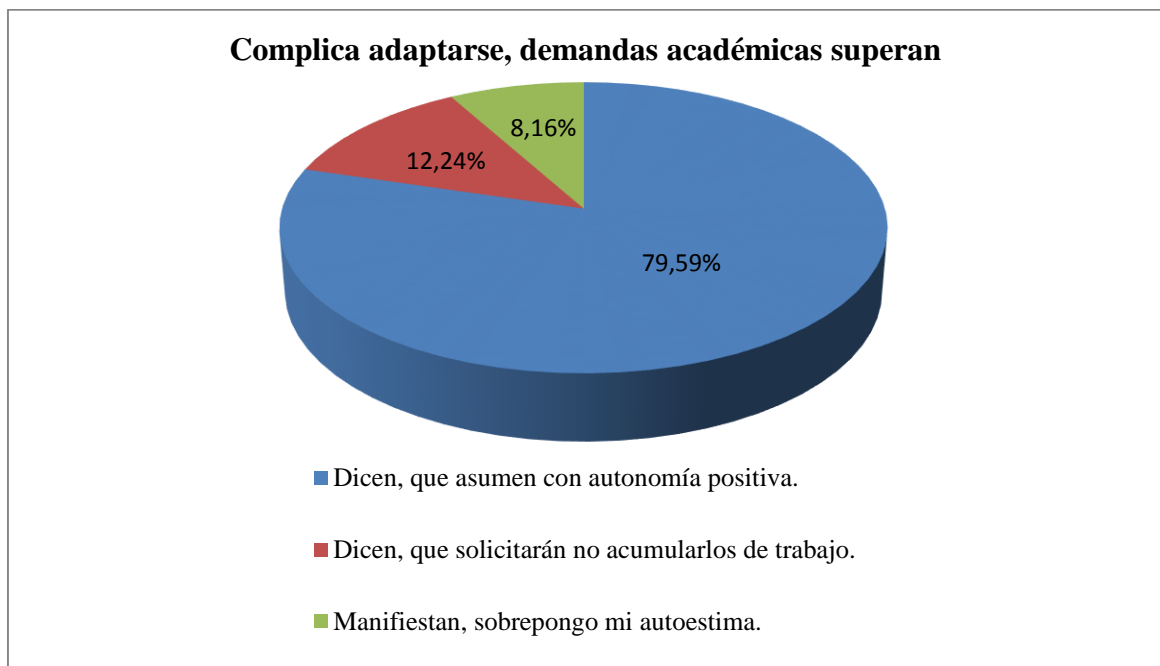


Elaborado por: Oracio Madera. 2016

Respuestas: El 77.55 %, de los alumnos consideran que pueden asumir cualquier nuevo reto, que se presentará al inicio del año escolar en el 8vo de Educación General Básica, con nuevas materias que requieren dedicación y responsabilidad en el estudio para pasar al siguiente nivel 9no. Sin problemas.

El 22.44 %, de los alumnos considera que no les preocupa para nada, que es una continuación de estudios, nuevas compañeras y compañeros que llegan al Dillon de otros establecimientos educativos que han terminado el séptimo año de educación básica.

- ¿Se complica adaptarse, las demandas académicas superan las expectativas?.



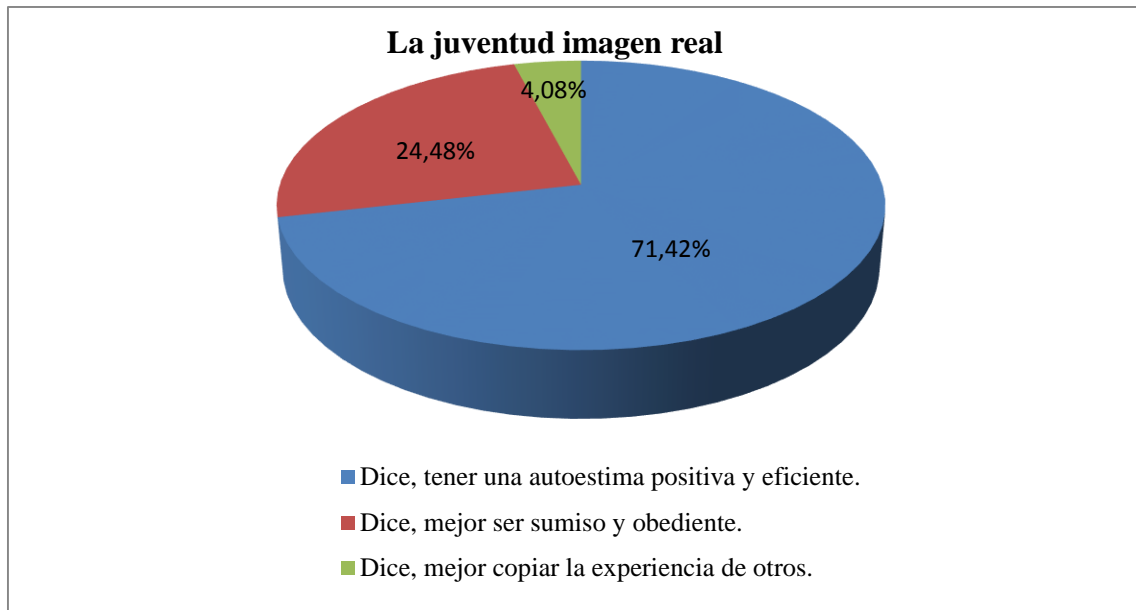
Elaborado por: Oracio Madera. 2016

Respuestas: Un 79.59 %, dicen que asumen con autonomía positiva, quiere decir que las materias nuevas que tiene el currículo como Matemática, CC.NN, tienen un razonamiento y comprensión especiales requieren de mucha atención, razonamiento y comprensión para no tener confusiones y aprender bien, dentro del aula únicamente nos ayudamos unos y otros con el profesor que nos asesora.

El 12,24 %, dice que solicitarán a sus maestros no acumularlos de trabajo, porque tienen otras materias que atender y todas son importantes.

El 8.16 %, dice que sobrepongo mi autoestima, se refieren a que puede hacerse superior a las adversidades, obstáculos o contrariedades sólo buscará solucionar de mejor manera que pueda y al paso, porque después puede ser demasiado tarde.

¿Qué debe hacer la juventud para establecer una imagen real de su persona?



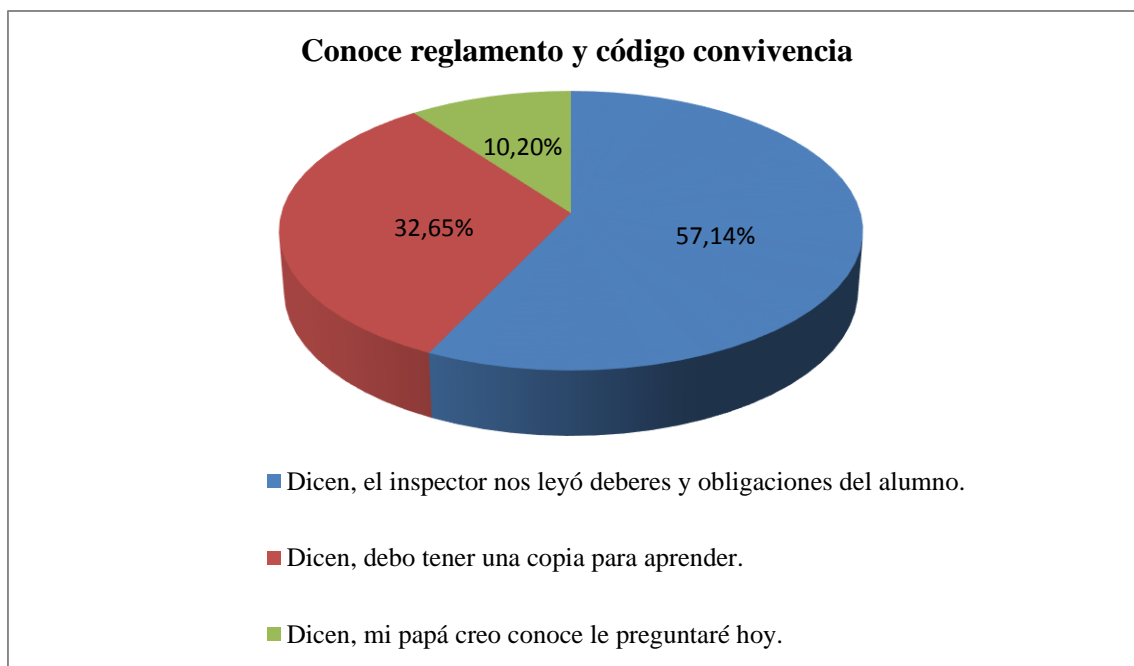
Elaborado por: Oracio Madera. 2016

Respuestas: El 71.42 %, dice, tener una autoestima positiva y eficiente, o sea que debemos darnos el valor de ser estudiantes y el aprecio que tenemos de nosotros mismos por nuestras cualidades, conocimientos y sentimientos que nos reconocemos.

El 24.48 %, manifiesta ser sumiso y obediente; la sumisión, es una de las peores experiencias que alguien pueda tener, debemos combatirla en la juventud, porque puede llegar a anularte como persona, hacerte renunciar a ti mismo, convirtiéndote en un ser dependiente que vive de la sombra de otro, dejas de tomar tus propias decisiones empiezas a vivir para y por el otro, a volverte temeroso y conformista incluso comienzas a convencerte que eres incapaz (una posición actual, especialmente en los movimientos políticos) debemos cuidar que los jóvenes caigan en esas conductas peligrosas que vienen de afuera y son un mal ejemplo. Eficiente porque hace sólo lo que es conveniente no lo que dicen y hacen otros.

El 4.08 %, como minoría de alumnos encuestados, dice que mejor copiar la experiencia de otros; debe ser porque somos gregarios, si unos gritan, gritamos también; si un grupo aplaude, aplaudimos también; si un grupo molesta, colaboramos también, debe la juventud formarse su propio criterio y ponerlo a disposición de los que consideren es correcto.

¿Conoce Ud., el reglamento de educación y el código de convivencia?



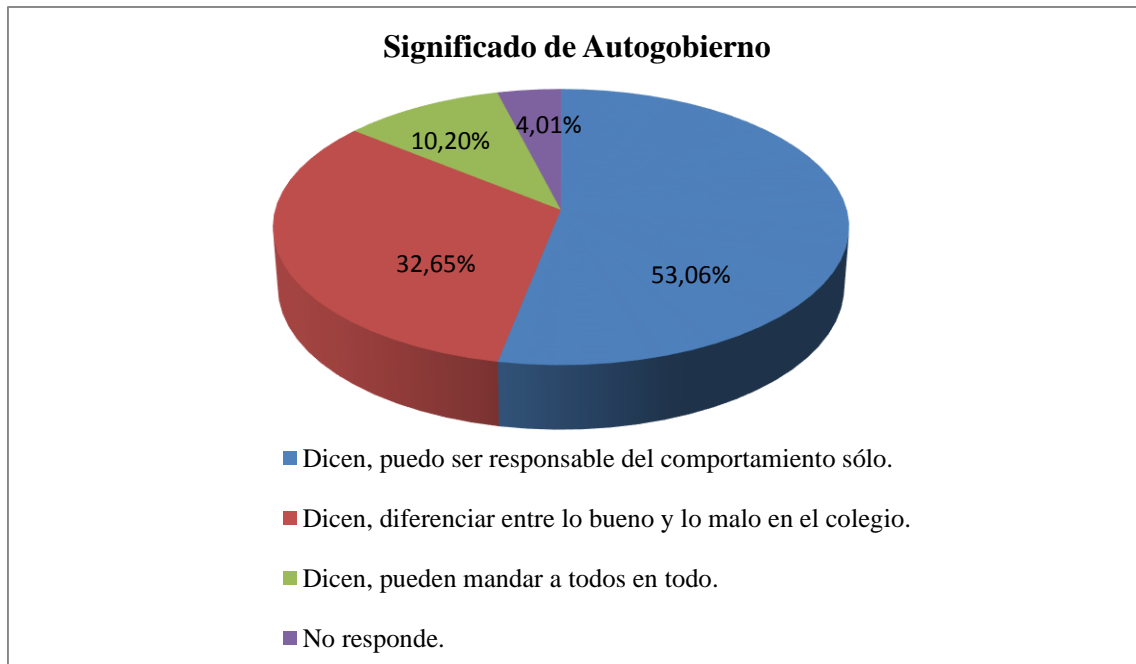
Elaborado por: Oracio Madera. 2016

Respuestas: El 57.14 %, dicen, el inspector nos leyó deberes y obligaciones del alumno, si es así, los alumnos cometen algunas faltas involuntarias y tienen sanción que mancha su hoja de vida estudiantil, dicen justificando que “no han sabido” (el desconocimiento de la ley NO le exime de la culpa) por lo que es necesario que el reglamento a la ley de educación en sus artículos deberes y obligaciones de los alumnos, con la transcripción total del código de convivencia, se emitan en un folleto y se entreguen en la matrícula del alumno a un módico costo y la obligatoriedad de asistir a la capacitación en caso de implementarse el control autónomo manejado por ellos, según el plan estratégico propuesto en el presente trabajo, o en su caso aprender y practicar.

El 32.65 %, dicen, debo tener una copia para aprender, es parte de sus obligaciones de alumno, que le servirá en su vida estudiantil.

El 10.20 %, dice, mi papá creo conoce le preguntaré hoy. Debe conocer también para analizar en casos necesarios un reclamo, con conocimiento de causa, puedan perjudicar a su hijo en diferentes asuntos educativos y no debe estar confiado solamente en lo que diga papá.

¿Qué significado tiene para Ud., el AUTOGOBIERNO?



Elaborado por. Oracio Madera. 2016

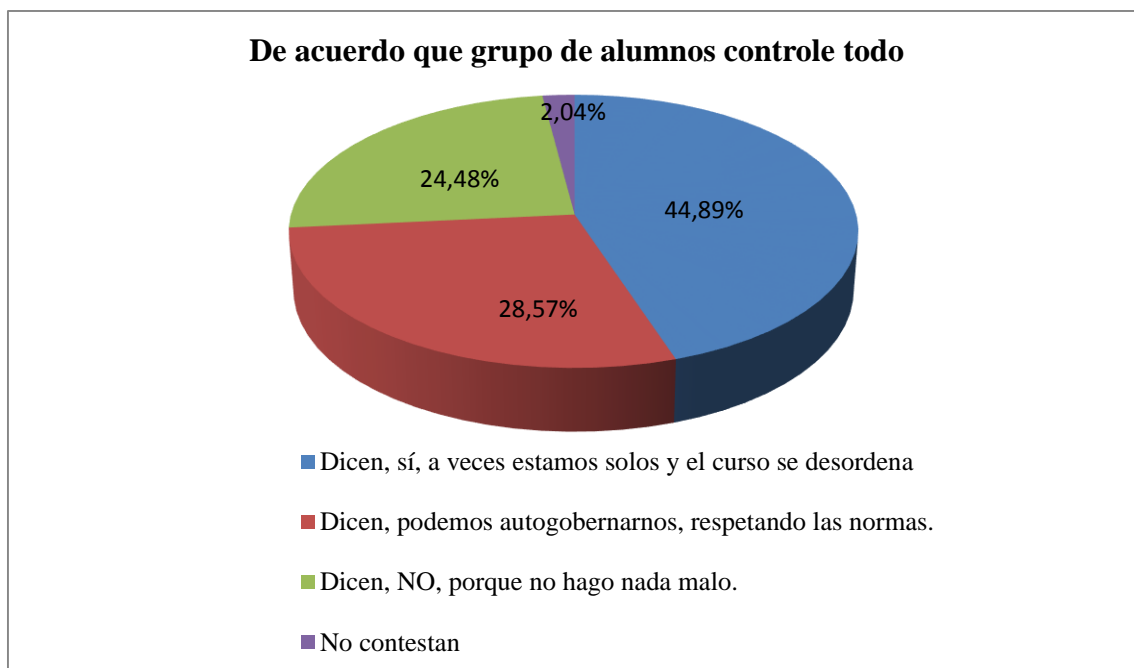
Respuestas: El 53.06 %, dicen, puedo ser responsable del comportamiento sólo; con causa y efecto la forma de proceder, su actitud, actuación, conducta, disciplina, cumplimiento, trato comedido y reglas de urbanidad que no están escritas y la sociedad nos exige, Relaciones humanas prácticas diarias en el colegio, el hogar, la sociedad, etc.

El 32.65 %, dicen, diferenciar entre lo bueno y lo malo en el colegio, es obvio hacer ese discernimiento evitando hacer mal a nadie y cumpliendo las labores escolares con eficiencia.

El 10.20 %, dicen, pueden mandar a todos en todo; tremendo error, debemos saber que todos merecen respeto, consideración y no podemos imponernos.

El 4.01 %, no responde. Mi posición personal, debo manifestar de alguna forma que nuestro criterio personal, seguro que será respetado.

¿Estaría de acuerdo, en que un grupo de alumnos controle todo, en vez del inspector?



Elaborado por: Oracio Madera. 2016

Respuestas: El 44.89 %, dicen, SÍ, a veces estamos solos y el curso se desordena; no hay control, la mayoría de los alumnos se contagia con la indisciplina, se comportan mal, hacen mucha bulla, entran y salen, todos hablan a gritos y van de un puesto a otro, es un desorden total, molestan a los pocos alumnos que se comportan bien y buscan que hacer dentro del aula esperando la llegada del profesor al siguiente período de clase que no llegó a tiempo o salió antes abandonando el curso y dejando tarea.

El 28.57 %, dicen, podemos autogobernarnos, respetando las normas, por lo que, es importante que la comunidad educativa con la cual comparte responsabilidades diarias en su etapa adolescente y juvenil suministren, en cuanto sea posible, oportunidades para el crecimiento intelectual, formativo y el desarrollo individual bajo normas actualizadas de leyes, reglamentos y códigos educativos que se cumplan y practiquen.

El 24.48 %, dicen, NO, porque no hago nada malo. Deslinda responsabilidades con su comportamiento de convivencia cumplido a cabalidad, sin que nadie le tome cuentas de lo que hace o deja de hacer.

El 2.04 %, no responde, seguramente no comprende o no le interesa nada el control al que se refiere.

En resumen.- Lo que pretendo con el presente estudio es formar alumnos como mejores ciudadanos del presente y futuro, con un cambio estructural en el sistema de control y cumplimiento de las diversas labores intelectuales, físicas, de salud mental manejadas democráticamente por los propios actores protagonistas de una educación moderna. Para lo cual creemos someternos todos a una capacitación en:

- Liderazgo, trato interpersonal, políticas de convivencia y comportamiento social;
- Salud mental y cultura general;
- Conocimiento de reglamentos y Códigos de educación;
- Formas de comunicación eficaz, aprender a escuchar bien y opinar con respeto;
- Manejo de instrumentos de control y corrección de errores y otros.

COMPETENCIAS

- Facilidad y disposición para trabajar en equipo, enfocado en conseguir metas;
- Desempeñar funciones con entusiasmo y alto sentido de responsabilidad;
- Honestidad y ética transparente;
- Comunicación eficaz y facilidad de palabra;
- Apertura al cambio de la matriz intelectual;
- Habilidad para valorar y escuchar a los compañeros de curso, en especial;
- Personalidad empática que genere confianza y colaboración del curso, respeto y seguridad.

Duración del curso 40 horas

Lugar: aulas del colegio

Fechas: una semana antes de iniciar labores del primer quimestre

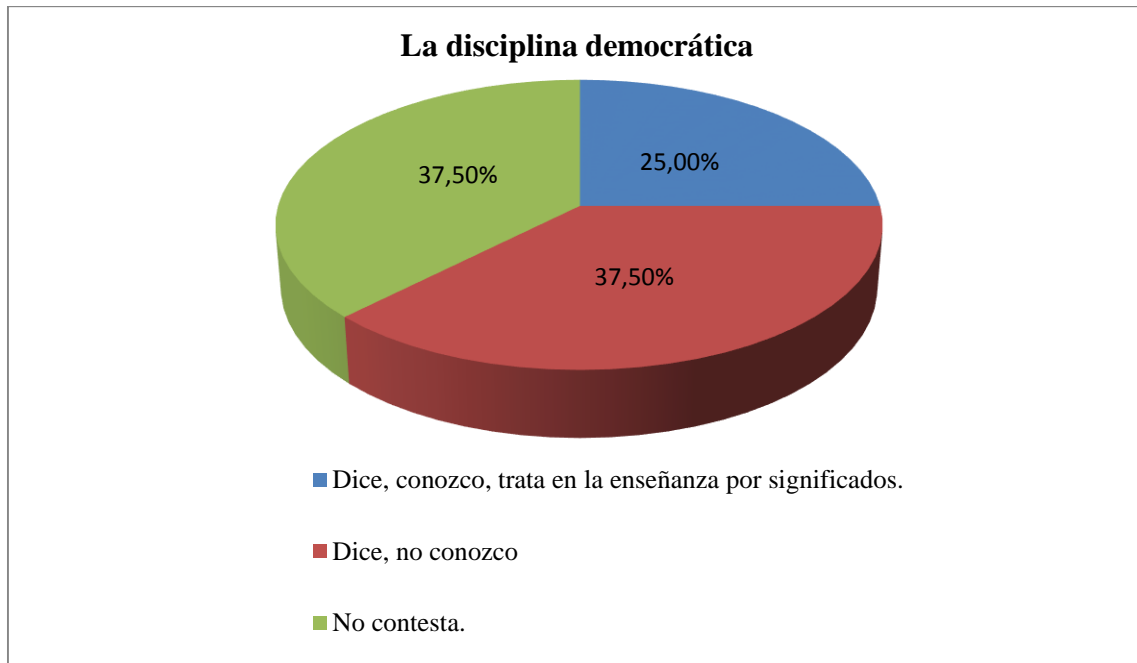
Dirección general Administración de Talento Humano del colegio

Instructores escogidos y convocados por Autoridad competente del plantel

Asesoría del ministerio de educación por intermedio de funcionarios de la zona 9

**b) Análisis de resultados de la información obtenida de profesores del 8vo EGB
Colegio DILLON:**

Señale usted, la disciplina con controles sobre el comportamiento individual, tenemos como dice Ausubel David “la disciplina democrática” conoce SI...No...

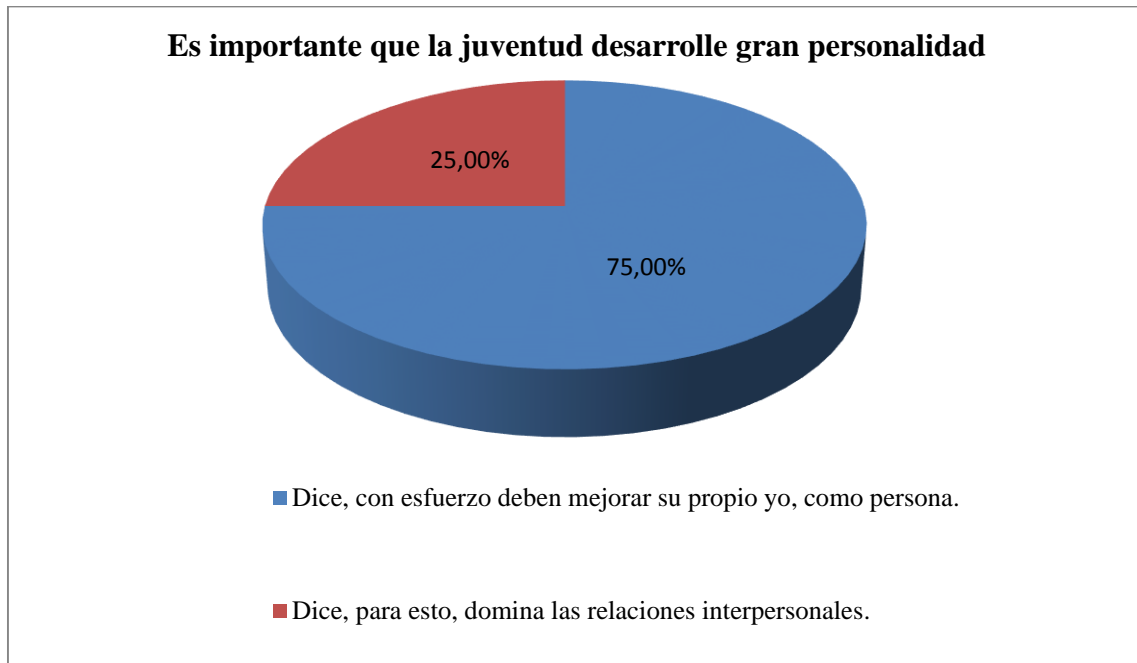


Elaborado por. Oracio Madera.2016

Respuestas: El 25 %, señala que si conoce, trata de la enseñanza por significados, recurrimos a demostrar en que consiste de disciplina democrática con características cualitativas y corrección de errores por el mismo alumno que cometió de forma inmediata.

- El 37.50 %, dice, NO conozco.
- El 37.50 %, no contesta.

Diga Usted, ¿por qué es importante que la juventud desarrolle una gran personalidad?

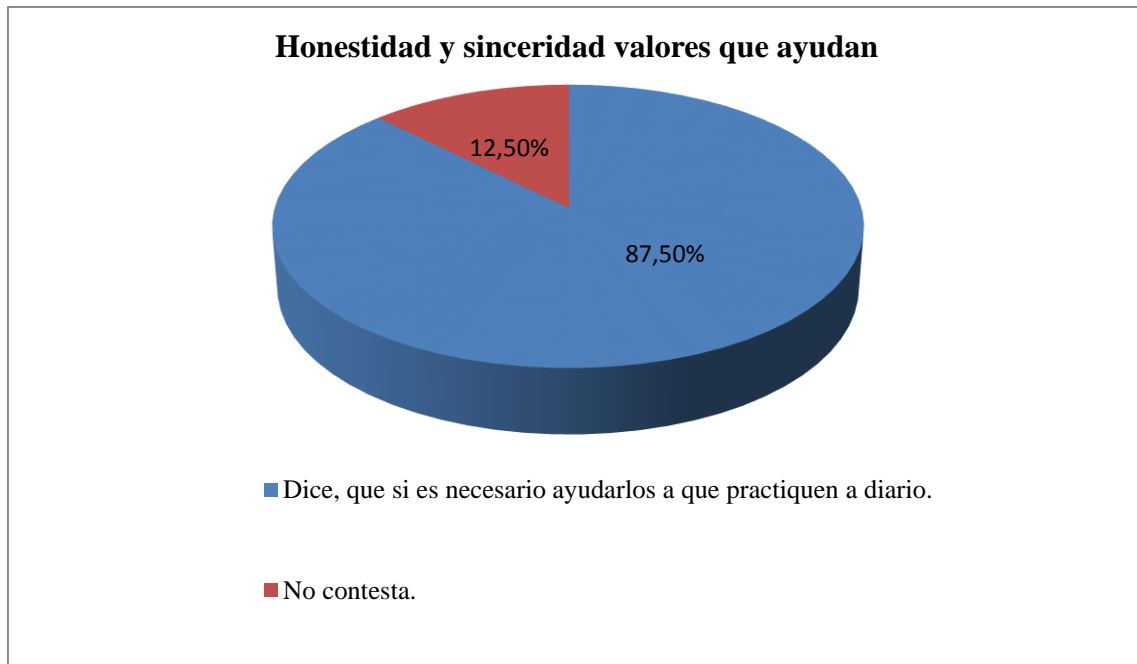


Elaborado por. Oracio Madera. 2016

Respuestas: El 75 % dice, con esfuerzo deben mejorar su propio yo, como persona, significa que los jóvenes se impulsan hacia adelante en búsqueda del cumplimiento de sus potencialidades, la lucha es dolorosa. Los frutos son más de lo que cuesta el dolor, aprenden a estimarse ellos mismos y forman progresivamente una férrea personalidad incorruptible.

El 25 %, dice, para esto, domina las relaciones interpersonales, significa que opina de un asunto con certeza y respeta la opinión ajena por más equivocada que esté; habla y deja hablar a los demás, lidera los temas de debate estudiantil.

¿La honestidad y la sinceridad son valores que ayudamos a practicar a los alumnos?

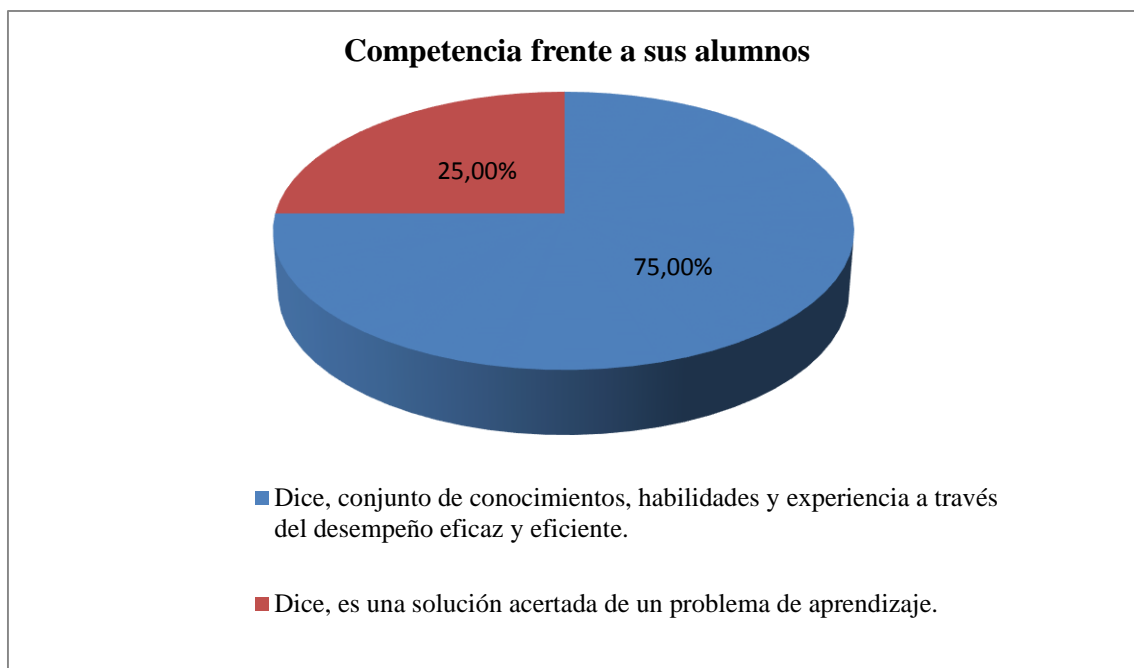


Elaborado por. Oracio Madera. 2016

Respuestas: El 87.50, dice, que si es necesario ayudarlos a que practiquen a diario, significa que el profesor está atento al comportamiento y actitudes de cada alumno, conoce a todos y ayuda personalmente a que sean honestos y procedan con sinceridad en todos sus actos estudiantiles, del hogar y círculos sociales.

- El 12.50 %, no contesta.

¿Qué es para Ud., una competencia, cuando está frente a sus alumnos?

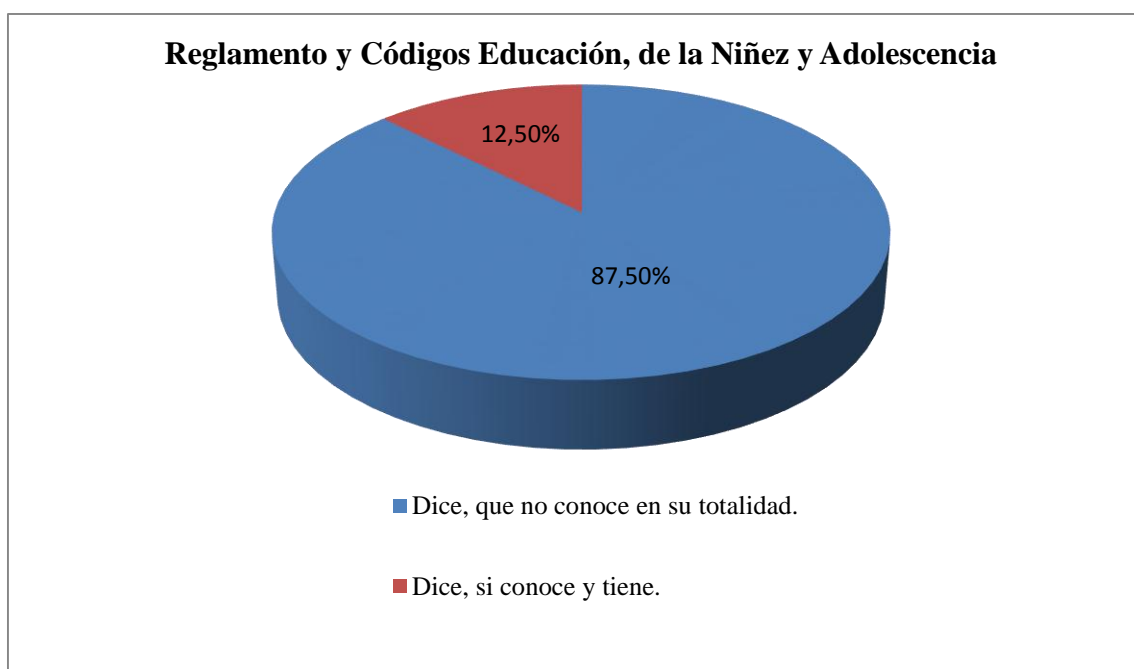


Elaborado por: Oracio Madera. 2016

Respuestas. EL 75 %, dice, el conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias a través del desempeño eficaz y eficiente. Esto significa primeramente el dominio de la materia de su especialidad, una metodología de enseñanza adecuada a la edad, declaración de objetivos en cada tema, planeación de las actividades de instrucción e implementación (resúmenes) y revisión de la instrucción, sujetos al nuevo sistema de la calidad de la enseñanza con parámetros de capacitación recibidos por parte del Ministerio de Educación, los mismos que no se cumplen a cabalidad porque los profesores tienen que ocupar sus ocho horas de trabajo, tres son sin la presencia de sus alumnos, y las dedican a llenar un sinnúmero de formularios con una diversidad de datos que a lo mejor nadie lee y solo reciben para cumplir con la demanda obligatoria y otros cambios de última hora, como la de no exigir su permanencia en el colegio sino llenar un formulario anotando investigación académica especializada e innovación instruccional, en un formulario especial entregado al profesor para escribir los temas de interés investigados, que así mismo sirven para verificar el supuesto trabajo hecho y que nadie lee y evalúa. En definitiva todos están por el cambio en la calidad educativa, pero hacen lo mismo.

El 25 %, dicen, es una solución acertada de un problema de aprendizaje, significa caer en el error de creer que la solución acertada es una competencia genérica educativa.

¿Conoce Ud., el Reglamento y Códigos de Educación, de la Niñez y Adolescencia?

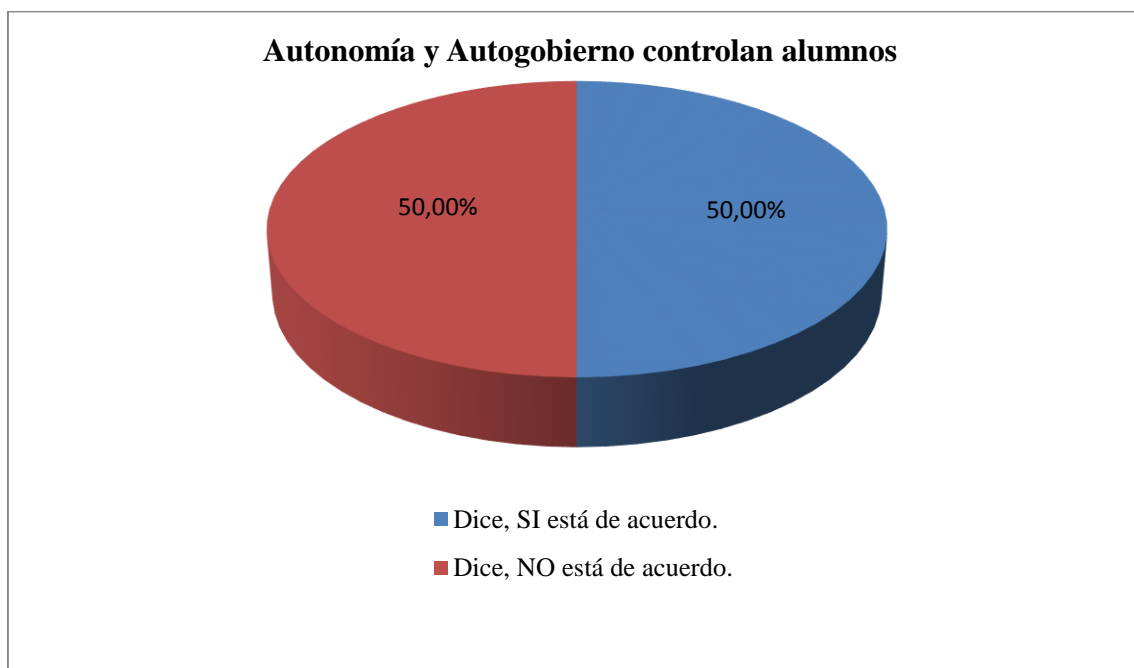


Elaborado por: Oracio Madera. 2016

Respuestas: El 87.50 %, casi la totalidad, dice, que no conoce en su totalidad; significa que no saben a ciencia cierta los articulados que señalan las obligaciones y deberes del profesor, únicamente los básicos del desempeño y actividades frente a sus alumnos.

El 12.50 %, dice, si conoce y tiene. Todos los profesores deben dominar el conocimiento total de la Ley, reglamento, códigos de convivencia y de la niñez y adolescencia, para asesorar a sus alumnos y padres de familia en lo que está permitido y prohibido por las normas vigentes.

¿Estaría Ud., de acuerdo que con AUTONOMÍA Y AUTOGOBIERNO, los alumnos controlen el cumplimiento del Código de Convivencia, sin participación del inspector?



Elaborado por: Oracio Madera. 2016

Respuestas: El 50 %, dice, SÍ está de acuerdo. Significa que apoya la propuesta del plan estratégico a que se opere por procesos durante los cursos 8vo., 9no y 10mo. para perfeccionar con el mismo equipo alternativo de alumnos los procesos de control de cumplimiento del código interno de convivencia durante los cursos de BGU-Técnico, hasta la finalización de su período estudiantil demostrando su calidad de seres humanos, su preparación académica y sus actitudes y cualidades culturales que han cambiado la sociedad actual que superó la crisis y son ciudadanos con excelencia en todos sus actos de la vida y la profesión que hayan escogido y su desempeño sea excelente.

El 50 %, dice, NO está de acuerdo, significa que no confía en la idoneidad de los procesos de control por los alumnos, tienen necesidad siempre de que el inspector esté tras el cumplimiento de las normas del código y otras actividades estudiantiles dentro y fuera del establecimiento, incluyendo el hogar padres, hermanos, familiares y sociedad conocida.

Con sinceridad, escriba usted, cinco fortalezas y cinco debilidades del establecimiento, en sus labores estudiantiles internas.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
F1. Formación profesional	D1. Pocos talleres de la LOE. Intercultural
F2. Buenas relaciones interpersonales.	D2. Falta de compromiso
F3. Manejo y práctica de valores.	D3. Desconocimiento de algunos Códigos
F4. Ubicación estratégica del colegio	D4. Numerosos estudiantes en el aula.
F5. Prestigio del plantel.	D5. Influencias sociales negativas.

La colaboración y el asesoramiento de los profesores, es indispensable para llevar a cabo la propuesta del plan Estratégico para la Gestión de Talento Humano.

RESUMEN ENCUESTA PROFESORES DE 8vo de EGB COLEGIO DILLON

Demuestran claramente el nivel de conocimientos, experiencia profesional, habilidades e interés en el desempeño del cargo de maestros que ocupan, con la síntesis anotada en el informe siguiente:

- a) La “Disciplina Democrática” señalada por Ausubel, en la *Psicología del Aprendizaje*, se sustenta en una mínima imposición de control y comportamiento, basada en la enseñanza por “significación”, la otra mitad de los encuestados no conoce el tema del autor señalado. (Madera, Oracio.2015. Opinión personal. Quito).
- b) El profesor está en la capacidad de orientar y ayudar a que sus alumnos puedan formar una personalidad correcta que requieren para alcanzar calidad excelente en su educación y cultura.
- c) La honestidad y la sinceridad son valores que los alumnos deben practicar a diario en el aula de clase como en todas las actividades académicas y sociales en el establecimiento educativo, en el hogar y lugares de diversión sana. Con orientación de sus maestros y padres.

- d) Cuando nos comunicamos con un grupo de compañeros (una conversación) de un asunto importante dónde todos debemos participar uno a uno sin que nadie acapare la palabra dejando que todos hablen en su oportunidad, para conocer su razón y su opinión que tiene que ser respetada, así esté en controversia del tema tratado, es un ejemplo a sus alumnos.
- e) Cuando Ud., como profesor en el aula de qué modo o forma señala las indicaciones a que un trabajo se cumpla bien, consideran todos en que deben ser claras, precisas, evitando utilizar palabras inútiles que confundan, el resultado será excelente, usted sabe comunicar y sus alumnos aprenden a escuchar bien.
- f) Utiliza sus competencias genéricas, cuando se dirige a sus alumnos en el aula, porque tiene el conocimiento casi total de su materia especializada, usa sus habilidades pedagógicas, aplica su experiencia para transmitir los temas y que la enseñanza sea eficaz, eficiente y efectiva y mejore sustancialmente su calidad de alumno y como persona.
- g) Su conocimiento en lo que significa la AUTONOMÍA, se dividió 50 %, un grupo dice, que es el desarrollo personal y efectivo de una persona, el otro 50 %, dice, que es la valoración y el aprecio que tenemos por nosotros mismos, así enseñamos a los alumnos.
- h) En cambio con la autonomía tenemos por unanimidad consideran que es una persona que no depende de nadie y puede hacer lo que él quiere, pero siempre bajo ciertos aspectos formales, ejemplo, en una invitación social, debemos observar compostura y buenos modales, respeto y consideración a los demás invitados. En el caso de los alumnos su autonomía es limitada, son menores de edad, adolescentes y no pueden excederse a extremos en comportamiento, dentro y fuera del colegio, tienen reglamento de la Ley de educación y código de convivencia que debe cumplir y normas sociales de respeto tolerancia, solidaridad, humor y amor al estudio y la lectura.

- i) La mayoría de los encuestados conoce las normas educativas, que la comunidad educativa debe cumplirlas, bajo ciertas condiciones, en especial cualitativas, con el fin de crear entre todos una sana convivencia de armonía y competencias, así mejoramos nuestra calidad interrelacional e intergeneracional.

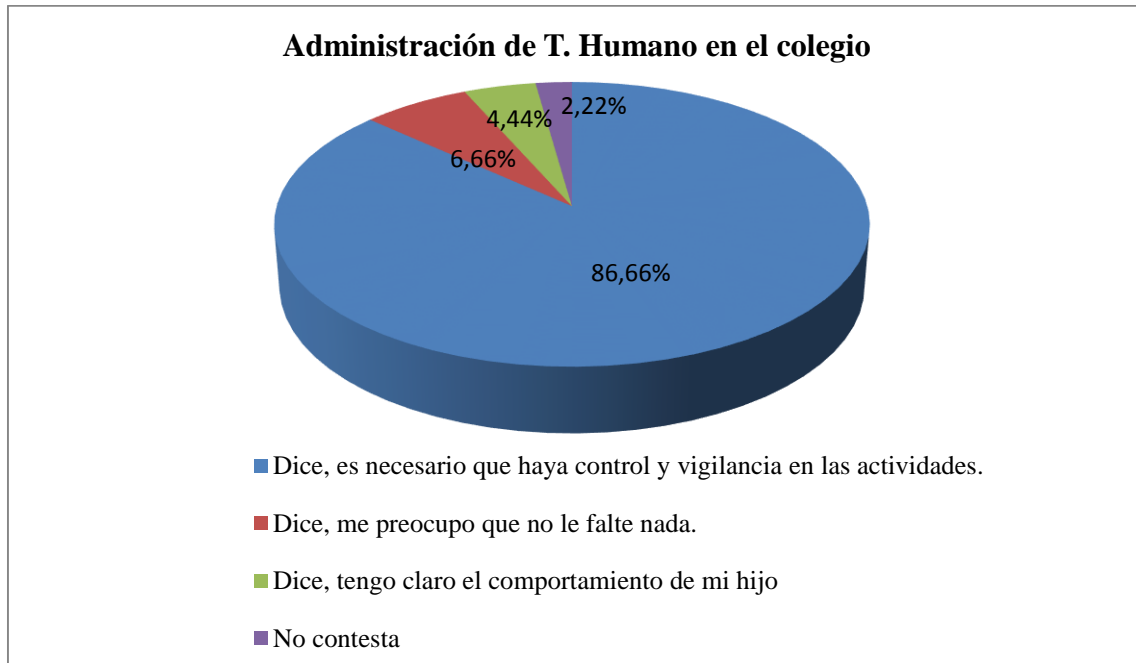
- j) Finalmente una parte de los encuestados está dispuesto a colaborar en la elaboración de un plan estratégico para que los alumnos con autonomía controlen el cumplimiento del código de convivencia, prescindiendo de la participación del inspector de curso. En entrevistas creen más bien de que un año lectivo se haría una prueba e informar sus resultados, sería una institución única.

Es importante conocer las fortalezas y debilidades internas detectadas en las actividades educativas desarrolladas en el plantel, las que registran los encuestados.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
F1.- Formación profesional	D1.- Pocos talleres de LOEI
F2.- Manejo y práctica de valores	D2.- Desconocimiento de algunos Códigos
F3.- Prestigio del plantel	D3.- Influencias sociales negativas.

c) **Análisis de resultados de la información obtenida de padres de familia del 8vo. EGB. Colegio Dillon. (45 Padres de familia).**

¿Qué valor tiene la Administración de Talento Humano al interior del Colegio?



Elaborado por. Oracio Madera. 2016

Respuestas: El 86.66 %, dice, es necesario que haya control y seguimiento en las actividades. Significa que el control y vigilancia es una obligación de cumplimiento como dice la estructura del código de convivencia, no tienen plena confianza para suprimir de golpe las funciones de la inspección, pasando a cargo autónomo de los alumnos, porque no están capacitados y puede ser un fracaso.

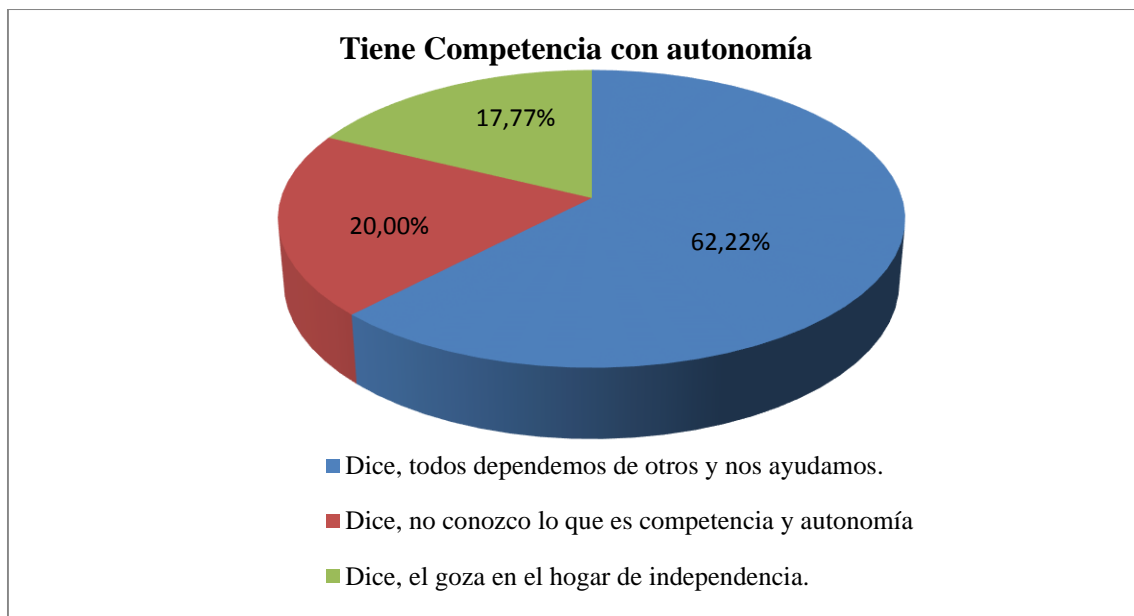
El 6.66, %, dice, me preocupo que no le falte nada. Significa que los aspectos materiales están completos para su utilización en el estudio, movilización, colación, transporte, el internet, copias, la investigación, etc., están plenamente cubiertas por el padre de familia, pero como se trata de dar una formación integral a los adolescentes la participación de los padres es fundamental si faltan al colegio y tampoco han regresado a la casa, dónde están, hay que dar confianza y autonomía limitada son menores de edad y hay mucho peligro afuera, hay que dar afecto procurando interesarse por las pequeñas cosas que les interesa a ellos y ellas, mantener una comunicación clara y abierta sin sustos ni recriminaciones sin reflexión, dar una confianza limitada con respeto y hablar con

conocimiento en las cosas que le preocupa, en fin estar siempre con ellos y ellas que es el único tesoro que tienen sus padres.

El 4.44 %, es un porcentaje mínimo dice, tengo claro el comportamiento de mi hijo. Tiene una significación dual será buena o deficiente, necesita corregirla dialogando con humildad y sencillez.

El 2.22 %, no contesta.

¿Su hijo tiene competencia con autonomía y resuelve sólo el problema?



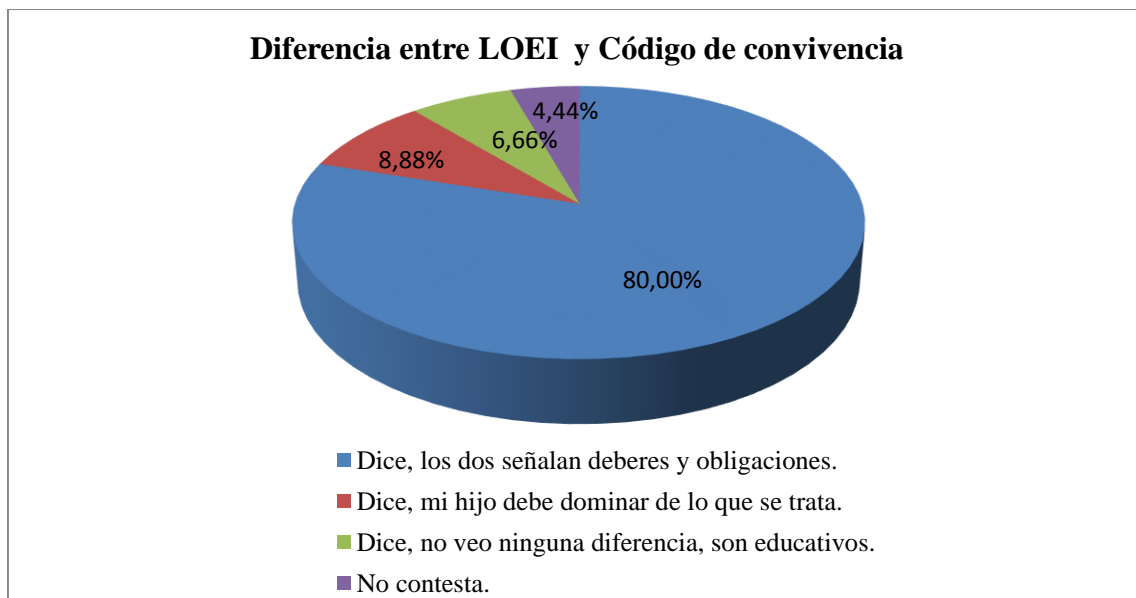
Elaborado por: Oracio Madera. 2016

Respuestas: El 62.22 %, dice, todos dependemos de otros y nos ayudamos. Significa, en el caso de estudiante, algunas cosas no puede hacerlo sólo, depende de sus maestros, de las autoridades, personal administrativo y de apoyo, todos constituyen el establecimiento educativo y se ayudan cada uno en el cumplimiento específico de sus funciones, el hogar es el refugio de sus hijos, pueden ayudarse entre sí para buscar la solución a los problemas, tienen en quien confiar sus fracasos y sus triunfos, hacen equipo sin envidias ni egoísmo, con franqueza, claridad y desinterés. Que es una parte de su competencia y una autonomía con límite.

El 20 %, dice, no conozco lo que es competencia y autonomía. Debe recurrir a un diccionario, a una biblioteca, al internet y consultar los términos y tener un conocimiento casi completo.

El 17.77 % dice, él goza en el hogar de independencia. Se refiere a que puede hacer cuanto quiere sin oposición o impedimento, siempre que no haga daño a nadie y sea alguna cosa de utilidad compartida.

¿Cuál es la diferencia entre: Reglamento de la Ley de Educación y Código de Convivencia?



Elaborado por: Oracio Madera. 2016

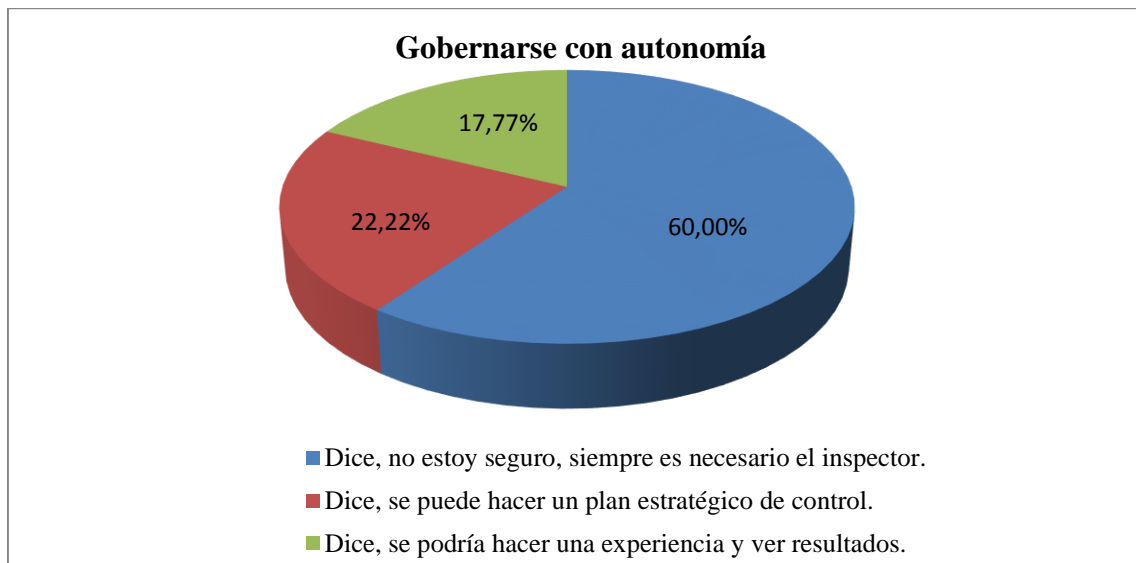
Respuestas: El 80 %, dice, los dos señalan deberes y obligaciones, en verdad es cierto, lo malo es que los padres de familia tienen que cumplirlos como trabajan no tienen tiempo la que más se ocupa de cumplir es la madre y por encargo de los dos, un hermano mayor, sin poder de decisiones, asiste y cumple con voz y sin voto.

El 8.88 %, que es minoría, dice, mi hijo debe dominar de lo que se trata. Significa un desafío, ninguno de los dos conoce a cabalidad los instrumentos de comportamiento, deberes y obligaciones, a más de las básicas, asistencia, faltas y justificaciones, cumplir con los deberes y tareas encomendadas.

El 6.66 %, otra minoría más pequeña, dice, no veo ninguna diferencia, son educativos. Hay que aclarar los conceptos su valor y utilidad de su conocimiento para los padres que deben colaborar directamente en la educación formativa de sus hijos.

El 4.44 % es insignificante, no contesta.

¿Cree Ud., que los alumnos pueden gobernarse con autonomía?



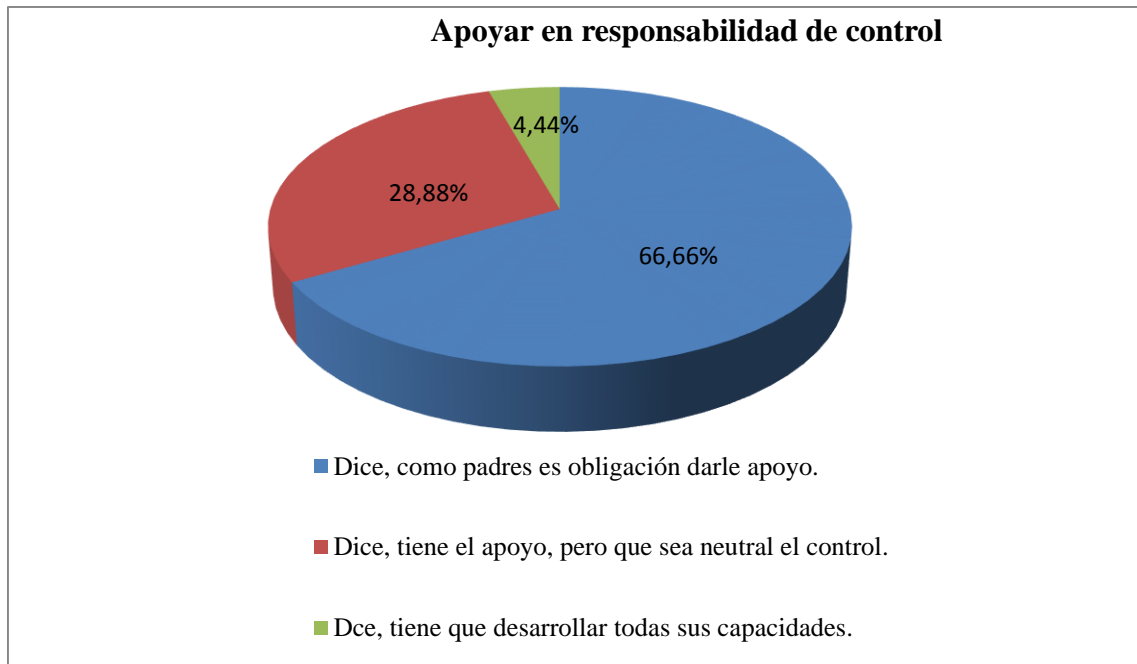
Elaborado por: Oracio Madera. 2016

Respuestas: El 60 %, dice, no estoy seguro, siempre es necesario el inspector. Significa la incertidumbre de apoyar la propuesta, están acostumbrados a no tener retos que apoyar y colaborar directa o indirectamente a sus hijos, en cambio ellos si están seguros de poder asegurar el cambio propuesto.

El 22.22 %, dice, se puede hacer un plan estratégico de control. Pueden asistir a las sesiones de trabajo que se llevarán a cabo para tratar el caso con exactitud y despejar dudas, si las tienen.

El 17.77, dice, se podría hacer una experiencia y ver resultados. Significa una alternativa oportuna, comprobando los resultados con evaluaciones integrales a los alumnos líderes y colaboradores que todos pertenecen al mismo curso, anotando sus falencias y las soluciones para cada caso y seguir adelante.

¿Apoyaría a su hijo en responsabilidades de control de los estudiantes, compañeros?



Elaborado por. Oracio Madera. 2016

Respuestas: El 66.66 %, dice, como padres es obligación darle apoyo. Sin comentario.

El 28.88 %, dice, tiene apoyo, pero que sea neutral el control. Significa que no debe existir en el control privilegios para ninguno, su obligación tanto de unos como de otros es el cumplimiento de sus funciones con responsabilidad y ética.

El 4.44 %, dice, tiene que desarrollar todas sus capacidades. Se prepararon y capacitaron para su desempeño, trabajarán en equipo y las correcciones lo harán con oportunidad, sin detenerse.

Finalmente todos unirán criterios contrapuestos para debatirlos y llegar a establecer acuerdos globales en beneficio de una mejor educación.

Resumen de la encuesta a Padres de familia:

Considerando una mayoría simple de la muestra tomada de los padres de familia encuestados, los resultados son los siguientes:

- a) Consideran que la administración del Talento Humano, al interior del colegio, es necesario que haya control, seguimiento y una comprobación efectiva de todas las actividades que realizan los muchachos dentro del establecimiento.
- b) La opinión de mayoría dicen que todos debemos cumplir diariamente nuestras obligaciones, tanto como padres y los hijos las que correspondan dentro del hogar, en el colegio el estudio responsable y el comportamiento adecuado a las buenas costumbres.
- c) Las diferencias entre el Reglamento de la Ley de Educación y el Código de Convivencia, no las conocen, pero consideran que los dos son referentes a la educación y señalan los deberes y obligaciones que deben cumplir los alumnos y de alguna forma los padres de familia.
- d) En referencia al plan de comunicación de los padres con el colegio, manifiestan que los atienden a veces o sólo cuando se trata de asuntos económicos, y como las esposas asisten ellas son las encargadas de comunicar en casa a la familia y desde luego están atentos a lo que sus hijos necesitan.
- e) En relación a que pueden o no autogobernarse con autonomía sus hijos, creen y están convencidos que ellos tienen independencia para tomar decisiones solos, pero como son menores de edad, se limitan en su autonomía sólo a ciertas cosas estudiantiles, no hay como dejarles que hagan lo que ellos quieran, debe haber el control de los padres y en el colegio de sus profesores e inspectores.
- f) Acerca de que si hay o no objetivos de control en el hogar, dicen que no hay ningún reglamento escrito, pero hay normas que deben cumplir todos los miembros de la familia, como son: horas de entrada, salida, permisos de acuerdo para qué, con quiénes y a donde van. Somos cuidadosos, porque es difícil la vida.
- g) Finalmente, diariamente recomiendan a sus hijos tengan mucho cuidado en la calle, no se queden en ninguna parte, no salgan del colegio solos, vengán directo a casa, sean respetuosos y estudien para que sean mejores que nosotros.

CAPÍTULO 4

El propósito de la planeación estratégica es formular estrategias e implementarlas por medio de planes tácticos y operacionales con base en algunas actividades con anticipación.

Estas deben:

- Ser sistemática, la planeación estratégica implica al colegio como un todo, se refiere a la propuesta relativa a ponerse en práctica.
- Enfocarse al futuro, mucho tiene que ver con el futuro del colegio Dillon, está orientada a largo plazo (inicia con alumnos de 8vo.EGB y se continua en secuencia con los mismos alumnos que terminan el BGU).
- Crear valor, la planificación estratégica relaciona con el comportamiento orientado hacia los objetivos estratégicos, en el control autónomo del cumplimiento de reglamentos y códigos de educación y normas de convivencia de los estudiantes.
- Ser participativa, todos los involucrados dentro del colegio deben colaborar y entender la planeación estratégica, como existen muchos caminos que llevan al futuro, la misma debe ser un punto alineado de decisiones que moldee el camino elegido para llegar a él.
- Tener continuidad, la planeación estratégica sirve para articular y preparar la estrategia, debe replantearse continuamente si es requerida, para mejorar el proceso
- Ser implementada, es el principal desafío para que tenga éxito, los alumnos deben tener un conocimiento total de los procesos y de su aplicación operativa diaria en todas sus actividades.
- Ser monitoreada, el desempeño y los resultados de la planeación estratégica son evaluados en cada semana, conocemos lo que no se cumplió y corregimos inmediatamente. (Chiavenato y Sapiro, 2011, p. 44).

Todo lo mencionado se gestiona a través de la planeación estratégica con el talento humano integrado por estudiantes, profesores y padres de familia, que con su asesoría y respaldo se llevará a cabo la propuesta de cambio mencionada, implementada con métodos, procesos formativos, metodologías prácticas, conocimientos teóricos de leyes, reglamentos y códigos educativos, que relativamente son formas pedagógicas para un mejoramiento radical de los estudiantes y un cambio autónomo implementado para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, cultura, comportamiento, actitud, respeto, trato y relaciones interpersonales, con excelencia y que la juventud estudiosa de este tiempo convulsionado por agitaciones violentas sociales, económicas, políticas y familiares han menoscabado la formación correcta de los adolescentes. Pretendo con modestia tener éxito de ésta propuesta educativa nueva.

4 PROPUESTA DE PLAN ESTRATÉGICO

PROPUESTA: “Plan estratégico para la gestión del Talento Humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del Código de Convivencia en octavo de EGB, del Colegio DILLON.”

Esquematizo la propuesta para comprender mejor la intencionalidad práctica y operativa de hacer un cambio e innovación en el control del cumplimiento del Código de Convivencia, que en su parte sustantiva dice: *“La aplicación de éste código, es procurar el fortalecimiento y desarrollo integral de sus actores” ... (comunidad educativa) en el ejercicio de sus obligaciones y derechos, excelencia educativa y el buen vivir, etc*”, ... a continuación señala: *“Este Código no solo constituye una normativa a ser cumplida, sino más bien, una necesidad que permite al establecimiento instituir acuerdos básicos que propendan a una convivencia armónica aceptando los derechos, deberes y responsabilidades” ... , etc.* (Colegio Dillon. Visión, Misión, Código de Convivencia. Documento interno. Archivo. Vicerrectorado. pp. 4-5).

Por lo cual, la propuesta de cambio e innovación está basada técnicamente en elaborar un Plan Estratégico para la gestión del Talento Humano, basado en competencias, realizando numerosas consultas bibliográficas, entrevista, cuestionarios, metodología para el desarrollo de la técnica FODA, referentes, como base para sustentar el trazado del plan

estratégico de gestión, un modelo para el adiestramiento de los alumnos adolescentes de octavo de EGB, en una atmósfera propicia para el aprendizaje y la capacitación requiere que se formen ciertas buenas costumbres, como por ejemplo: hablar en vez de gritar, trato comedido y de respeto mutuo, pedir de favor y agradecer, moverse de lugar caminando y no corriendo, no conversaciones interminables, mantener comunicaciones cordiales, necesarias y útiles, evitar burlas de y a nadie, en fin, una compostura individual y colectiva correcta, desarrollar los “bienes relacionales” como parte del compromiso disciplinario y de positivo comportamiento autónomo con elevada autoestima, con enseñanza interactiva de compañeros estudiantes, guiar la conducta con inteligencia.

El modelo inmediato (superación de la autoestima) de uno para la modificación de la conducta, que es un medio sistemático para incrementar el comportamiento deseable y disminuir el que no lo es.

Por norma no se hace servir el castigo, ya que hemos prescindido de la participación directa e indirecta del inspector de curso; con el control autónomo cualitativo de compañeros, ignorando mala conducta, la indisciplina y centrando la atención en la colaboración participativa de todos los alumnos del curso para que trabajen bien.

A veces no es posible ignorar la mala conducta (sin intención u omisión), entonces se tiene que tratar de la misma manera conjuntamente, tanto en el colegio, en casa o en la calle. Es importante que profesores, padres de familia comuniquen a sus alumnos e hijos, respectivamente, “qué esperan y qué desean de él”, con esta declaración se acuerda un compromiso inter-relacional, tendremos un cambio radical, mejores personas, mejores alumnos, mejores amigos y compañeros, mejores ciudadanos en camino, con impacto de gran beneficio social, cultural e intelectual, una sociedad de avance y contribución decidida a hacer un gran país.

Por lo tanto, tendríamos un modelo basado en el desarrollo personal y social, con el tema de la disciplina en el octavo de EGB, centrado en los tipos de relaciones de talento humano que hay entre el grupo-clase y sus miembros que se traduce en comportamientos y desavenencias, oposiciones, discordias, de forma que la solución de estos problemas nunca por la vía de la individualidad, sino por la reestructuración de las influencias que se dan dentro del grupo. (Gómez, 2006, p. 88).

Consultamos bibliografía referente de Administración y Gestión de Talento Humano; Planeación Estratégica, varios autores coinciden en que para tratar el tema de plan estratégico, deberíamos declarar la visión, misión, los objetivos y metas.

Declaración de visión y misión de la planeación estratégica para la gestión del talento humano.

Se elabora la declaración de la visión que responde a la pregunta ¿qué queremos llegar a ser?, se considera el primer paso a seguir en la planeación estratégica:

4.1 Visión

Responsabilidades directas de los alumnos de octavo de EGB en el control, con autonomía para el cumplimiento de las normas del Código de Convivencia: Acuerdos y Compromisos, transcritos en el Capítulo uno, para demostrar la eficacia y eficiencia en el comportamiento integral educativo, que elevará el nivel de autoestima, conocimiento e instrucción académica, trato interpersonal, alcanzar una férrea personalidad y calidad estudiantil, que eleve el prestigio del colegio Dillon.

4.2 Misión

Crear un proyecto de Plan Estratégico para la gestión autónoma del T.H., con el fin de suprimir la participación del inspector de curso y que un equipo de alumnos, por turnos participen directamente en el control del cumplimiento de las normas del Código de Convivencia, alcanzando a largo plazo, integrar a la EGB y al BGU-Técnico, con calidad y calidez en la enseñanza-aprendizaje formando ciudadanos responsables y capaces de continuar los estudios superiores o cubrir el campo laboral dentro o fuera del país.

4.3 Objetivos

- Formar equipos de trabajo, que serán el motor de la gestión del talento humano en la propuesta del presente estudio de investigación.

- Alcanzar una convivencia armónica y dinámica en octavo de EGB del colegio Dillon, a través de un alto nivel de su autonomía, autogobierno democráticamente; capaces de liderar y generar un cambio en la mente de los adolescentes que lleve a un buen vivir.
- Potenciar el proceso de plan estratégico participativo, de tal manera, que los colaboradores (profesores, alumnos y padres de familia), se sientan comprometidos con la visión, misión y objetivos del plan estratégico.
- Capacitar a los miembros de la comunidad educativa Dillon, en el desarrollo de talleres y comprensión del reglamento de la ley, los códigos de la niñez y adolescencia, código de convivencia educativos vigentes.
- Fortalecer la participación y colaboración de la comunidad educativa en la solución colectiva de problemas internos y externos.
- Fomentar la interrelación social de los estudiantes de octavo de EGB, mediante el desarrollo de juegos recreativos; para alcanzar una integración colectiva.

El Papa Francisco manifiesta en su visita: “el mejor vino está por venir”.

Se refiere al futuro de los jóvenes, a continuación señala: “la otra forma de habitar la casa común”, nuestra tierra, la patria, el colegio, etc., que Compartimos con los demás.

La Encíclica “LAUDATO SÍ”, es un tratado de ecología, desde una perspectiva integral. El nuevo paradigma ecológico, según el cual, todos los seres son interdependientes y están en relación; es decir, no se puede abordar un tema, un problema sin pensar e incluir a otros, supera ésta forma de auto centrismo que imagina que todos los seres tienen valor, en la medida que se ordena al ser humano. Hacemos una breve reflexión que calza con el tema.

4.4 Definiciones:

La planeación es el proceso de establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la acción. Russell Ackoff dice: ... la

planeación, se anticipa a la toma de decisiones“. Es un proceso de decidir antes de que se requiera la acción.

En contraste, definimos planeación estratégica como “el proceso por el cual los miembros guía de una organización, prevén su futuro y desarrollan los procedimientos y operaciones necesarias para alcanzarlo:

Prever es más que tratar de anticiparse al futuro y prepararse en forma apropiada; implica la convicción de lo que hacemos ahora puede influir en los aspectos del futuro y modificarlo.

El modelo de planeación estratégica que se presenta, ayuda a una organización o institución a comprender el proceso de planeación estratégica es más que un plan para el futuro, ayuda a la organización a crearlo.

Para comprender con amplitud la definición de planeación estratégica, se deben involucrar seis factores críticos:

- **La estrategia es un patrón** de decisiones coherente, unificado e integrador; esto significa que su desarrollo es consciente, explícito y proactivo.
- **La estrategia constituye un medio** para establecer el propósito de una institución educativa, en término de sus objetivos a largo plazo, sus planes de acción y la asignación de recursos humanos, materiales y financieros.
- **La estrategia es una definición del dominio** de las competencias formales.
- **La estrategia representa una respuesta** a las fortalezas y debilidades internas y a las oportunidades y amenazas externas, con el fin de maximizarlas o minimizarlas para solucionar efectos educativos (cumplimiento de normas o atrasos académicos).
- **La estrategia se convierte en un sistema lógico** para diferenciar las tareas del inspector de curso, en el control y las de talento humano (T.H) desarrolladas con

autonomía por los alumnos en el cambio e innovación; propuesto en el presente estudio, de tal manera que la estructura se ajuste al cambio.

- **La estrategia se constituye**, en una forma de definir el comportamiento, disciplina y actitud, con valores intrínsecos de cada alumno, que cursan el octavo de EGB hacia sus grupos de interés, su razón de ser coautores de la calidad educativa.

(Bruce y Langdon, 2007, p. 9).

Para nuestros propósitos, la planeación táctica y planeación operativa son sinónimos. Ambas se refieren a cómo hacer el trabajo, mientras que la planeación estratégica con el qué se debe hacer. Es decir, los planes tácticos y los planes operativos se relacionan con el establecimiento de los objetivos específicos, resultados que han podido alcanzar, dentro del colegio. El proceso de planeación estratégica aplicada compromete la planeación táctica, este tipo de planeación se presenta dentro del contexto de los planes de acción, en todas las actividades educativas de la institución, que fomentan el logro de estándares de desempeño en el currículo general.

La planeación estratégica debe responder tres preguntas básicas, para un establecimiento educativo; que propone un cambio, son:

- ¿Hacia dónde va usted?, sin un sentido claro de dirección, sin el enunciado de la misión, la claridad acerca del alcance de operaciones y un conjunto de metas y objetivos específicos de un cambio e innovación – como Alicia – se encuentran a la deriva. Debemos fijarnos una meta.
- ¿Cuál es el entorno? El colegio se ve forzado a responder, a observarse a sí mismo en forma realista y objetiva, como también su entorno externo o sea las amenazas y oportunidades que presenta. Además debe medir las brechas entre sus metas, sus objetivos propuestos y su capacidad para lograrlos.

La pregunta final que debe responder, la planeación estratégica es:

- ¿Cómo lograrlo? Es decir, cuáles son los modelos de aplicación operativa práctica, cómo van a funcionar, qué controles van a realizar, quienes se encargarán en cada paso en su estructura de procesos y resultados.

La manera de responder con la realidad, elaboración del proyecto de plan, para conseguir un impacto positivo en la propuesta de control autónomo de T.H., con nuevas competencias, directamente responsabilidad de los estudiantes de 8vo. de EGB., de grupos alternativos con capacitación previa (cronograma de turnos). (Gostein, Nolan y Ofeifer, 2001, pp.3-8).

Proceso de la planeación estratégica. Aplicación de los fundamentos de la estrategia. (Chiavenato y Sapiro, 2011, pp. 25-28).

La planeación estratégica es el proceso que sirve para formular y ejecutar las estrategias de la organización (institución) con la finalidad de insertarla, según su misión, en el contexto en el que se encuentra.

Drucker, escribe: la planeación estratégica es el proceso continuo, basado en el conocimiento más amplio posible del futuro considerado, que se emplea para tomar decisiones en el presente, las cuales implican riesgos futuros en razón de los resultados esperados; es organizar las actividades necesarias para poner en práctica las decisiones y para medir, con una evaluación sistemática, los resultados obtenidos frente a las expectativas que se hayan generado. (Drucker, 1984, pp. 133 -136).

Un proceso de planificación estratégica eficaz no debe ser formal y burocrático, sino debe iniciar con preguntas tan simples como éstas:

- 1) ¿Cuál es la situación presente de la organización? ¿Cuál es su competencia y desempeño?.
- 2) Si no se aplicara cambio alguno, ¿cómo será la institución dentro de un año? ¿dentro de tres, seis años? (final de BGU-Técnico.).
- 3) Si las respuestas a las preguntas anteriores no fueran aceptables ¿qué decisiones deberían tomar las autoridades administrativas del plantel? ¿Qué riesgos entrañarían? (de resultados vistos).

4.5 Necesidad de una planeación estratégica

Evolución del proceso de la planeación estratégica según (Oliveira, 2001, p. 26).

EFICIENCIA ES	EFICACIA ES	EFFECTIVIDAD ES
Hacer las cosas con certeza	Hacer las cosas pertinentes	Poder sostenerse dentro del entorno
Resolver problemas	Producir alternativas creativas	Resolver y presentar resultados positivos a largo plazo
Cuidar los recursos que se aplican	Maximizar el aprovechamiento de recursos	Coordinar esfuerzos y energía de forma sistemática
Cumplir con las obligaciones	Obtener resultados	
Reducir costos mentales	Aumentar conocimientos	

Los que tienen éxito procuran que su estrategia case debidamente con las condiciones del entorno externo. Asimismo, la estrategia define la estructura y los procesos internos de las organizaciones con la expectativa de que produzcan efectos muy positivos en su desempeño. (Zajac, Kratz y Bresser, 2000, pp.429-453).

4.5.1 Beneficios de la planeación estratégica

- La claridad de la visión estratégica de la organización.
- La debida comprensión de un entorno sumamente cambiante. (la educación es Dialéctica, tiene un entorno cambiante)
- El enfoque dirigido, mediante objetivos de largo plazo, a lo que tendrá importancia estratégica para la organización en el futuro. (la propuesta de control autónomo iniciado en 8vo. EGB finalizado en 3ero. BGU-Técnico. Informe de resultados.)
- Un comportamiento proactivo frente a los elementos del entorno externo, de medio independiente al de los del entorno interno. (el comportamiento proactivo sería que la actitud positiva practicando, competencias progresivas con “bienes relacionales”, mejora un impacto de interacción social, los nuevos ciudadanos han cambiado la forma de trato y han transformado a la sociedad)
- Un comportamiento sistémico y holístico que involucre a toda la organización.
- La interdependencia con el entorno externo.

La planeación tiene tres niveles: el estratégico, táctico y operativo.

1. **Planeación estratégica:** es la más amplia y abarca a la organización entera. Sus características son:

- **Horizonte de tiempo:** proyección a largo plazo, incluyendo consecuencias y efectos que duran varios años.
- **Contenido:** genérico, sistémico y comprensivo.
- **Definición:** está en manos de Autoridad superior de la organización (en el nivel institucional) y corresponde al plan mayor, al que se subordinan todos los demás planes.

2. **Planeación táctica:** es la que abarca a cada departamento o área de la organización. Sus características son:

- **Horizonte de tiempo:** proyección a mediano plazo, por lo general es anual.
- **Alcance:** abarca a cada departamento, con sus recursos específicos, y se preocupa por alcanzar los objetivos del mismo.
- **Contenido:** es menos genérico y más detallado que el de la planeación estratégica.
- **Definición:** está en manos del nivel intermedio correspondiente a cada departamento de la organización.

3. **Planeación operativa:** es la que abarca cada tarea o actividad específica. Sus principales características son:

- **Horizonte de tiempo:** proyección a corto plazo, es inmediata.
- **Alcance:** abarca cada tarea o actividad de forma aislada y se preocupa por alcanzar metas específicas.
- **Contenido:** detallado, específico y analítico.
- **Definición:** está en manos del nivel operativo y se concentra en cada tarea o actividad.

La planeación estratégica se refiere a los objetivos de la organización que afectan su viabilidad y evolución. No obstante, si se aplica de forma aislada resultará insuficiente, pues no solo se trata de cubrir las acciones más inmediatas y operativas. En el proceso de la planeación estratégica es preciso formular de forma integrada y articulada todos los planes tácticos y operativos. (Oliveira, 2001, p. 46).

4.5.2 Los tres niveles de planeación en una organización (Chiavenato, 2004, p.66)

PLANEACIÓN	HORIZONTE DE TIEMPO	ALCANCE	CONTENIDO
Estratégica	Largo plazo	Macroorientada comprende la	Genérico
Táctica	Mediano plazo	organización como un todo.	Detallado
Operativa	Corto plazo	Aborda por separado cada área o departamento de la organización. Microorientada- aborda exclusivamente cada tarea u operación.	Específico

4.5.3 Planeación estratégica

PLANES TÁCTICOS	PLANES OPERATIVOS
-Planeación de capacitación	- Planes de capacitación. - Reglamentos, Códigos. - Manejo de formularios de control. - Sesiones de trabajo. - Informes-corrección.
Planeación de Talento Humano	- Trabajo en equipo - Motivación, control. - Colaboración y comprensión. - Comportamiento, actitud. - Bienes relacionales, prácticos.
Planeación Administrativa, competencias	- Dpto. Sub Inspección General - Tutor de curso. - Profesores - Padres de familia -Alumnos de 8vo. EGB.

El valor real de la planeación estratégica reside mucho más en la orientación futura del proceso mismo que en producir un bello plan estratégico detallado por escrito. “Los

planes no son nada; la planeación es todo” EISENHOWER. Presidente de EE.UU. 1953 a 1961. Las pequeñas instituciones suelen planear de manera informal, sin regularidad. Pueden hacerlo porque el formalismo exagerado para su planeación estratégica tiene escasas repercusiones en su funcionamiento. En los colegios grandes la planeación estratégica es más complicada y compleja, consume mucho tiempo y recursos humanos (T.H) hasta que se llega a un acuerdo final, porque las decisiones estratégicas afectan a un gran número de personas, y según el caso, exige diferentes grados de formalidad.

4.5.4 Dos orientaciones estratégicas diferentes

El administrador típico pregunta	El emprendedor suele preguntar
¿Cuáles son los RR.HH. que controlo?	¿Dónde está la oportunidad de servir?
¿Cuál es la estructura administrativa?	¿Cómo puedo colaborar activamente?
¿Cómo puedo minimizar el impacto externo?	¿Qué recursos organizacionales son?
¿Mis oportunidades de desempeño, son?	¿Mi cultura organizativa es buena?

- **Escuela de aprendizaje:** aborda la estrategia como un proceso emergente. La formulación de la estrategia es un proceso emergente de aprendizaje y de construcción por aumentos progresivos, tanto individual como colectivo. Su punto focal es la administración progresiva de los cambios y no de la estrategia. El comportamiento de aprendizaje funciona así:
 - a) primero actuar haciendo algo.
 - b) después descubrir y seleccionar lo que realmente funciona, o sea, comprender en retrospectiva el resultado de esas acciones
 - c) por último, retener tan solo los comportamientos que parecen deseables, adecuados o que producen resultados.

Luego entonces, toda comprensión y aprendizaje son resultado de la reflexión y el análisis del pasado. La realidad surge de la interpretación y de la actualización constantes de nuestra experiencia pasada. No es posible aprender sin actuar.

Las premisas básicas del aprendizaje son:

- La formulación de la estrategia requiere de un proceso de aprendizaje a largo plazo. Las personas aprenden, por medio de la práctica cotidiana, lo que realmente puede funcionar en determinadas circunstancias.

- Incluso el líder debe aprender porque es el principal aprendiz, en general todo el sistema colectivo es el que aprende continuamente.
- Este aprendizaje ocurre de forma emergente por medio del comportamiento que estimula el pensamiento retrospectivo de modo que permite comprender la realidad y estimular la acción futura.
- Luego entonces, el papel del liderazgo no consiste en preconcebir estrategias deliberadas, sino en administrar el proceso del aprendizaje estratégico en razón del cual emergen cada vez más nuevas estrategias.
- De esta forma, las estrategias aparecen primero como partes del pasado, después como planes para el futuro y, finalmente, como perspectivas para guiar el comportamiento general de la organización.(Chiavenato, 2011, pp.38-39).

4.6 Planeación y gestión estratégica

Referencia tomada de la obra escrita por: (Serna, 2000. P.22).

4.6.1 Un marco de referencia

La planeación estratégica es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una institución educativa obtienen, procesan y analizan información pertinente interna y externa, con el fin de evaluar la situación real, actualizada de la institución, con el propósito de anticipar y decidir sobre los cambios e innovaciones, sus resultados, para que tome el rumbo adecuado y mejore permanentemente el direccionamiento, el cambio de la matriz educativa de control en el cumplimiento de reglamentos, códigos educativos, con responsabilidades directas y autónomas de los alumnos en el comportamiento, disciplina, actitudes, etc., que son gestiones de talento humano con competencias de autocontrol y autoestima para el mejoramiento individual y colectivo de la calidad educativa, siguiendo propuestas de incremento dentro del currículo, señalado públicamente por el Ministro de Educación y acogido por autoridades, profesores, alumnos y padres de familia, poniéndolos en práctica inicial desde el 8vo. EGB y a largo plazo, integrar globalizando el plan estratégico finalizar con el BGU-Técnico del colegio Dillon.

Este proceso consiste fundamentalmente en responder a las siguientes preguntas:

- ¿Dónde queremos ir?

- ¿Dónde estamos hoy?
- ¿A dónde debemos ir?
- ¿A dónde podemos ir?
- ¿A dónde iremos?
- ¿Cómo estamos llegando a nuestras metas?

4.6.2 Los Estrategas

Se define como estrategas aquellas personas (alumnos T.H) que se encuentran liderando el grupo de estudiantes del octavo EGB en cada uno de los paralelos del “A hasta “H” manejando con autonomía el control de cada grupo de alumnos en el comportamiento, cumplimiento de códigos: niñez y adolescencia y convivencia educativos, con respecto a un cronograma trazado en consenso con los estudiantes, para que todos ejerzan el liderazgo controlando al resto, cronograma que contiene nombres, fechas, funciones operativas y manejo de formularios de utilización diaria de profesores y alumnos, informes finales y correcciones.

Por ello, el proceso de planeación estratégica debe ser lo más participativo posible, de tal manera que, todos los colaboradores se sientan comprometidos con las competencias personales, la visión, misión y los objetivos de tal propuesta viabilizada con este documento.

La planeación estratégica más que un mecanismo para elaborar planes, es un proceso que debe conducir a una manera de pensar estratégica a la creación de un nuevo sistema autónomo de control cualitativo de comportamiento y cumplimiento de normas estudiantiles, inspirado en una cultura estratégica. Este es el objeto verdadero de este proceso. De allí, la importancia de la calidad y compromiso del talento humano interno (inspectores, profesores y personal de administración y apoyo) y de T.H. externo padres de familia y administración zonal educativa, sociedad estudiantil, etc. que participa directa o indirectamente en el cuidado que debe tenerse en la capacitación intelectual y operativa de los alumnos. La gestión estratégica requiere de líderes y éstos son los estrategas.

Por ello, el estratega debe tener un nivel de ser “capaz de” y formación general, capacidad analítica, trabajo en equipo, colaboración activa y participativa, debe ser un excelente comunicador (curso breve de comunicación eficaz) dotes de liderazgo y en especial una persona capaz de comprometerse con constancia en el logro de los objetivos.

4.6.3 El Direccionamiento estratégico

Las instituciones educativas actualmente se guían por los “Estándares de desempeño docente” ya que un docente de calidad crea oportunidades de aprendizaje a todos, así construye una sociedad mejor, determinando las características y prácticas de un docente de calidad, bajo este enfoque, el profesor reflexiona conscientemente sobre su práctica y la reformula para garantizar una enseñanza excelente. Cabe mencionar, con nuestra modesta apreciación, los establecimientos educativos de la capital, tienen diferente nivel social y económico, a pesar de que todos pertenecen a la educación pública, los llamados colegios emblemáticos, colegios del milenio, colegios réplica y los rurales, cada uno con una diversidad de elemento estudiantil, hoy de acuerdo a dónde tienen su residencia. De allí que existe una desigualdad en los conocimientos adquiridos, con resultados que en la educación superior no equivalen el nivel de bachillerato y la universidad se encuentra con un problema de aprendizaje en las diversas profesiones que ofrece a nivel nacional, el BGU-Técnico o cualquier otro debe sujetarse a un año de nivelación, previo a rendir una prueba psicotécnica para su ubicación como alumno en las universidades públicas o como becario en alguna de convenio internacional. Por eso nuestra propuesta es simplemente mejorar el comportamiento sus competencias ciudadanas en el trato, actitudes, responsabilidades, conducta, puntualidad, normas del buen vivir, que deben mejorarse con los niveles de autonomía, autogobierno y autoestima personales como base de un cambio profundo del adolescente cuando inicia el octavo EGB y alcanza el bachillerato. En definitiva es responder a las preguntas ¿dónde estábamos?, ¿dónde estamos hoy?

4.6.4 El Diagnóstico Estratégico

Para obtener un diagnóstico estratégico que tenga validez confiable, es indispensable obtener y procesar información sobre el entorno con el fin de identificar allí oportunidades y amenazas, así como sobre las condiciones, fortalezas y debilidades internas de la

institución. El análisis de oportunidades y amenazas ha de conducir al FODA, el cual permitirá a la institución educativa definir estrategias para aprovechar sus fortalezas, revisar y prevenir el efecto de sus debilidades, anticiparse y prepararse para aprovechar las oportunidades y prevenir oportunamente el efecto de las amenazas. El presente análisis es el aporte de la Propuesta metodológica para el desarrollo de la técnica FODA.

El diagnóstico estratégico incluye por tanto la auditoría del entorno, de las competencias, la cultura organizacional, de fortalezas y debilidades internas.

En la realización del FODA, son muchas las variables que pueden intervenir. Por ello, en su identificación y estudio es indispensable priorizar cada una de dichas variables, definiéndolos en términos de su importancia y del impacto en el éxito o fracaso de la propuesta hecha por nosotros. El análisis estratégico debe hacerse alrededor de factores claves con el fin de poder focalizar el análisis y no entorpecerlo con demasiado número de variables. Las metodologías para realizar el diagnóstico estratégico son muy amplias y variadas.

4.6.5 Opciones Estratégicas

Con todos los datos obtenidos de la aplicación de la técnica FODA, deberemos explorar las opciones que la institución tiene para anticipar tanto sus oportunidades y amenazas, como sus fortalezas y debilidades, maximizándolas o minimizándolas como convengan, para que los proyectos estratégicos determinen las competencias que le permitan lograr eficiente y eficazmente su misión.

4.6.6 Formulación Estratégica

Las opciones estratégicas, deberán convertirse en planes de acción concretos, con definición de responsables (punto clave de resultados de responsabilidad exclusiva de alumnos y trabajo en equipo). Para ello es indispensable proyectar en el tiempo cada uno de los proyectos estratégicos, definir los objetivos y las estrategias del equipo de alumnos responsables de cada actividad de control para el cumplimiento de las normas de reglamento y códigos educativos, (ampliamente señalados en el capítulo uno de éste documento), diseñar planes de acción cualitativos de corrección, de cumplimiento,

colaboración y apoyo a la gestión por maestros y padres de familia, mejorando la formación de la personalidad y alcanzar la excelencia en su formación integral, empezando por cumplimientos, responsabilidades, comportamientos disciplinarios en todas sus actividades en calidad de alumnos, de hijos, compañeros, amigos, etc., etc., mi modesta intención.

Los proyectos estratégicos y los planes de acción deben reflejarse directamente en el cambio e innovación autónoma de control ejercida directamente por los alumnos, es el verdadero plan estratégico de gestión del talento humano, para el cumplimiento del Código de Convivencia estudiantil, dentro de las normas de la Ley y Reglamento educativos. Además, se deberá monitorear y auditar la ejecución del plan como parte importante del proceso de planeación estratégica.

4.6.7 Índices de Gestión

El desempeño de los alumnos globalmente debe ser monitoreado y auditado. Deben cumplirse los objetivos trazados y alcanzar las metas propuestas, en los planes de acción, se definirán los índices que permitan medir cualitativamente su cumplimiento, en base a un manual de funciones elaborado previamente con participación directa de los alumnos medir los desempeños individuales y de equipo.

Esta medición se debe realizar mensualmente, después de analizar los informes, de tal manera que retroalimenten el proceso de planeación estratégica y puedan introducirse los ajustes o modificaciones que la situación requiera.

4.6.8 El Proceso de Planeación Estratégica en cascada

El proceso de la planeación estratégico es una tarea distribuida en cascada entre todos los niveles de la institución de arriba abajo y viceversa. Se inicia al nivel superior Rector del plantel, profesores de curso, inspectores de curso, alumnos de curso, padres de familia pertenecientes al 8vo de EGB, y diferentes paralelos con sus responsabilidades y funciones a cumplir, sus objetivos y la misión a cumplir, esta es la planeación macro, a largo plazo, mucho más estable y con una participación limitada, cada uno de los personajes con sus

propias responsabilidades, los alumnos con su autonomía y autoestima. Por último, la planeación operativa en la cual los objetivos y estrategias son a corto plazo (inmediatas), su responsabilidad principal radica en la ejecución eficiente de los planes de acción definidos a nivel funcional.

La planeación operativa en su ejecución deberá retroalimentar todo el proceso con el fin que éste se dinamice y definan los ajustes y acciones que un momento dado requieran. Se integra así, un sistema de interrelaciones que hace de la planeación estratégica un proceso dinámico, ágil, flexible y ampliamente participativo.

4.6.9 Difusión Estratégica

Definido el plan estratégico, y antes que sea implementado debe ser difundido en todo el plantel. La comunicación del plan estratégico a todo el colegio DILLON logrará, que todos los participantes, colaboradores identifiquen su responsabilidad y competencias en la ejecución del plan y se comprometan con él. Las personas sólo pertenecen a lo que conocen.

La difusión del plan debe realizarse en cascada, al igual que la formulación, así se consolidará el liderazgo, especialmente en los ejecutores, serán más responsables y demostrarán el valor estudiantil de autonomía, con limitación, son menores de edad, facilitando la monitoria eventual si es que lo requiere.

4.6.10 Conclusión General

Las etapas antes descritas constituyen el marco de referencia y la secuencia en que está organizada la propuesta programada. Su presentación secuencial busca lograr el objetivo principal de este trabajo, desarrollar una guía metódica que logre llevar la planeación estratégica de la teoría a la práctica. (Serna, 2000, pp.7-19).

4.7 Procesos de planeación y gestión de proyectos

4.7.1 Panorama del Proyecto

Con frecuencia, las personas confunden la gestión de un proyecto con su Planeación. Una planeación adecuada es indispensable para sacar adelante un proyecto y la GESTIÓN implica trabajar a una escala mucho más grande.

4.7.2 Planeación

La primera experiencia con cualquier clase de proyecto es hacer parte de un equipo, en el que deben cumplir con actividades, objetivos y funciones designadas, crear un manual de funciones, señalando competencias específicas para cada caso, es necesario programar los recursos de talento humano, para realizar proyectos sencillos, como el de control interno con autonomía dirigido por y para los alumnos de 8vo. EGB, de corto y largo plazo o sea de un año lectivo escolar a seis años, largo plazo, desarrollando una serie de herramientas y técnicas de control y cumplimiento de normas educativas.

4.7.3 Gestión

Por el contrario, el equipo de estrategias (líderes) va más allá de actividades que se deben cumplir en un límite de tiempo, es decir, también implica encargarse de situaciones críticas como:

- Motivación a los involucrados (comunidad educativa)
- Resolución de asuntos importantes. (autonomía)
- Manejo cuidadoso de documentos diarios.
- Reducción de riesgos, prevención de errores individuales y de grupo.
- Uso eficaz de Leyes, reglamentos y códigos educativos vigentes.

4.7.4 Idea

Infórmele a su equipo no sólo sus actividades en el proyecto, sino también su papel para lograr las metas y misión propuestas de cambio e innovación de comportamientos, como parte esencial de mejora en la calidad de autoestima y de trabajo en equipo, para alcanzar una verdadera excelencia educativa.

4.7.5 Piense con inteligencia

Después de haber iniciado la ejecución operativa del proyecto que la comunidad educativa se comprometió a desarrollar, puede recibir el duro golpe de que otros grupos quieren conseguir exactamente los mismos objetivos.

Revise el portafolio general del proyecto, para que los objetivos no se repitan. Esto evita numerosas interferencias, duplicidades y malos entendidos que pueden dañar la colaboración activa de todos los involucrados en el proyecto.

4.7.6 Estudie el panorama completo

Procuraremos no apresurarnos a profundizar en los detalles del plan, ya que así puede dejar de cumplir los objetivos principales. Estudie bien comprenda y concientice el panorama completo, comenzando por entender la autonomía de control, el comportamiento total y de gran calidad individual y colectiva, los requerimientos necesarios en el conocimiento de normas del Código de Convivencia, acuerdos y compromisos eficaces, eficientes y efectivos por parte de los involucrados y el lugar del proyecto dentro del portafolio; (el portafolio se refiere a la recopilación de experiencias formativas con el fin de registrar con evidencias las competencias desarrolladas a lo largo del proceso formativo, se debe elaborar de forma continua acumulando evidencias que permitan demostrar el desarrollo de las competencias comprendidas en los acuerdos y compromisos estudiantiles). Si un proyecto no ayuda a conseguir al menos un objetivo clave, lo mejor es cancelarlo o modificarlo.

Debemos en este proceso ampliar el panorama, considerando todas las actividades, objetivos y metas de la institución, señalamos tres necesarias:

- 1) Entender las normas educativas principales y secundarias;
- 2) Entender las exigencias de las partes interesadas, y;
- 3) Concertar o convenirse al portafolio general de la inspección.

4.7.7 Debemos definir los proyectos

Un proyecto se define por unas actividades diseñadas para lograr un objetivo en un período de tiempo. Su desempeño mejorará si sabe qué tareas debe seguir para alcanzar las metas, dentro del plan estratégico y la gestión del talento humano a tiempo.

4.7.8 Identifique el proyecto

El proyecto se rige por varios objetivos específicos y por unas actividades que deben cumplir los alumnos desde el comienzo hasta el final, algunos serán más complejos que otros, pero todos requieren una planeación, organización, ejecución y control, no importa si se trata de jugar un partido de fútbol, una investigación, una exposición del tema en clase o de colaborar en un evento académico, social, económico o recreativo. Todos requieren una planeación.

4.7.9 Cómo usar la gestión del proyecto

La gestión del proyecto la permite concentrarse en prioridades, hacerle seguimiento al desempeño, obviar dificultades y adaptarse a los cambios e innovaciones propuestas. Por otra parte, abordar actividades como proyectos de ayuda a usar herramientas y técnicas comprobadas para guiar a su equipo con eficacia. Quizá, le tome un poco más de tiempo planear las acciones en la primera etapa, a comienzos de iniciar el año lectivo y decidir quiénes serán los responsables (gestores, líderes) del control y manejo de instrumentos, documentos diarios de novedades, esto, a la larga, le ahorrará tiempo y aumentará la probabilidad de obtener un resultado exitoso.

4.7.10 Responsabilidad inteligente

Es importante que los responsables del control del cumplimiento de normas del Código de Convivencia estudiantil, estén motivados, alegres y respetuosos con interdependencia total del curso al que pertenecen, centrados en los objetivos y que trabajen coordinados; para esto se debe evitar generar una cultura de CULPABILIDAD.

Es difícil que los miembros de un equipo trabajen juntos si están a la defensiva con respecto a sus habilidades y si no escuchan las críticas constructivas, sin mala intención,

todos tienen democracia de opinión y respeto mutuos, promoviendo así un ambiente abierto y placentero en el cual las personas tienen la libertad de hacer sugerencias para mejorar.

4.7.11 Factores clave de un proyecto

Los alumnos deben preguntarse si manejar sus actividades actuales dentro y fuera del establecimiento educativo como un proyecto estratégico de gestión del talento humano las haría más eficaces. Sobre todo, analice si al cambiar la organización de determinadas áreas estaría mejorando su funcionamiento.

Las siguientes preguntas le permiten identificar si determinadas actividades educativas son susceptibles de convertirse en proyectos estratégicos:

- ¿Tiene un comienzo y un final? Las actividades escolares diarias, de rutina, se pueden diferenciar de los proyectos: el primero se repite y no se puede formular como un proceso con un final establecido;
- ¿Las actividades académicas y de control se benefician con un proceso metódico? Un buen plan garantiza que un proyecto se termine con éxito con resultados de excelencia;
- ¿Las actividades escolares son diversas: enseñanza – aprendizaje, disciplina, conducta, comprensión de normas y comportamiento, son recursos con resultados de cambio e innovación? A los proyectos se les asignan misión, objetivos y resultados.
- ¿Las actividades académicas necesitan recursos humanos identificados y separados?.
Sí, se trata de una formación educativa integral.
- ¿Hay un equipo involucrado? El proyecto estratégico de ésta propuesta, necesita de varias personas para realizarse.
- ¿Cómo plantear los objetivos?. Se trazan generales y específicos, para conseguir aspectos cualitativos y de calidad o desempeño.(Bruce y Langdon, 2007, pp.13-17).
- Nota del autor. es transcripción adaptada del original, para la educación.

4.7.12 Consideraciones para su aplicación

Una de las formas más importantes en la cual el modelo de planeación estratégica aplicada difiere de otros modelos es en su gran interés por un profundo involucrarse en el proceso, para lograr ese involucrarse se deben seguir tres reglas:

- 1) Involucrarse en gran escala, porque debe comenzar lo más pronto posible; (desde el próximo año lectivo 2016 – 2017).
- 2) El involucrarse debe ser práctico y llegar hasta el máximo grado posible. (Cada año lectivo aumenta un curso de EGB. y llegar al tercero de BGU-Técnico-Contabilidad)
- 3) Debe haber tanta participación como sea posible en la toma de decisiones acerca del plan. (Reglamento especial de liderazgo, colaboración y cooperación integral por la comunidad educativa, sujetos los alumnos a un cronograma de control y cooperación activa en todas las actividades educativas).

Obviamente, no todos los miembros de la institución educativa se pueden o deben sentarse a la mesa de planeación, únicamente profesores, inspectores de curso, alumnos y padres de familia que integran el octavo de EGB. de una manera u otra, (según consta en el Manual de Funciones y Competencias), tan rápido como sea posible. Así mismo, se debe realizar lo más pronto posible la forma como serán aplicados o complementados los logros del equipo de planeación.

La fase de **implementación o aplicación** constituye el paso final del modelo de planeación estratégica aplicada, la aplicación o implementación debe ser de manera continua durante todo el proceso de planeación estratégica. Por ejemplo, si la búsqueda de valores, de competencias, se identifican valores o competencias incongruentes en segmentos del control autónomo de comportamientos, éstos deben ser abordados tan pronto como se identifiquen y no mantenerlos hasta la fase final de la implementación. A medida que se logre nueva claridad en relación con el cumplimiento de las normas del código de convivencia. La claridad ayudará en los esfuerzos actuales y mantendrá a sus alumnos informados y animados con respecto al cambio e innovación que aplicamos en el proceso de planeación.

Se hace importante distribuir el enunciado de la misión a todos los grupos de involucrados a fin de hacer los comentarios y sugerencias antes de que se acepte, y no se

debe hacer planeación posterior hasta que no exista consenso en relación con ese enunciado. Cada paso del proceso de planeación estratégica tiene sus propias consideraciones para la aplicación, y cada una de éstas se debe abordar durante esa fase y no posponerla hasta la implementación del plan. Los resultados de cada paso ayudan a establecer y mantener el involucramiento y constituyen demostraciones tangibles de los logros de esa fase del proceso de planeación y permiten generar información para el siguiente.

La fase final de implementación o aplicación implica la iniciación de varios planes de acción diseñados en los niveles unitario y funcional y su integración con los alumnos o sea el talento humano operativo en todos los paralelos del octavo de EGB, Dillon.

Todas las partes seleccionadas de talento humano, en calidad de líderes del control y la otra parte en calidad de colaboradores directos del cumplimiento de las normas educativas, deben tener un claro sentido de que las actividades educativas que existen, ejemplo: académicas, de cumplimiento, trato social, respeto, interés, humor y amor por lo que aprenden y hacen, etc., llevará a la culminación exitosa de la misión propuesta y resultados del buen vivir. (Gostein, Nolan y Ofeifer, 2001, pp.161-164).

4.7.13 Aplicación eficaz y efectiva de documentos diarios de control

1) Hoja de control diario de profesores y alumnos

Tiene gran importancia porque en su diagramado contiene casillas:

- Períodos u horas clase del 1 al 7
- Asignatura
- Destreza con criterio de desempeño
- Tareas
- Firma del profesor
- Revisado y firmado por Sub-Inspector General
- Tutor de curso
- Coordinador de curso(Alumno)
- Reverso de la hoja de control:
- Nómina de estudiantes
- Observaciones

2) Hoja de vida (KARDEX) PARA CADA ALUMNO CONTIENE:

- Nombres completos, dirección, teléfono casa, teléfono celular.
- Nombre del padre o representante, teléfono celular.
- Información reservada, con quienes vive.
- Número de miembros de familia. H M.
- Cuantas personas trabajan en la casa
- Ingreso familiar mensual
- La casa de habitación es propia, arrendada. Otra.
- Nivel de educación del padre, la madre, los hermanos, etc.
- Información individual: atrasos, faltas justificadas e injustificadas.
- Incurre reiteradas veces en comportamientos erróneos.
- Falta de cumplimiento de actividades académicas, sociales, de respeto, comunicación, etc. otras escribir cuales...
- Fue llamado la atención por atrasos en lecciones, notas bajas, disciplina, etc.
- Fue exaltado por su labor preponderante como: compañero, amigo, alumno, trabaja en equipo, si, no. Porqué.
- Colabora permanente en actividades estudiantiles, etc.
- Se viste correctamente, no usa nada que llame la atención.
- Es buen hijo y buen hermano, etc.
- Otras novedades básicas de cumplimiento del código de convivencia.

4.8 Evaluación de resultados

4.8.1 La evaluación de la estrategia

La evaluación de la estrategia se refiere a la fase del proceso de Administración del Talento Humano (Inspección General y Vicerrectorado) estudian y evalúan si la estrategia elegida, tal como fue implementada y ejecutada, alcanza los objetivos propuestos y produce los resultados esperados. Por medio de este proceso se comparan los objetivos pretendidos: el cambio y la innovación en el control autónomo del comportamiento de los alumnos en la “gestión por competencias del cumplimiento del Código de Convivencia, en los octavo año de EGB del colegio DILLON”; con los resultados logrados por la estrategia.

Lo importante es vigilar el desempeño y los resultados, con el propósito de adoptar las medidas correctivas necesarias para que la estrategia alcance los objetivos deseados. La ejecución de la estrategia requiere de una administración inteligente e incluyente del talento humano, para que los involucrados, en este caso los alumnos de 8vo. de EGB, estén siempre preparados y dispuestos a aplicar lo mejor posible sus conocimientos, habilidades y competencias. Sin embargo, la ejecución no siempre corresponderá a aquello que la planeación definió con anticipación. Casi siempre se presentarán cambios, desviaciones, obstáculos, inconformidades, maniobras y retrocesos acelerados, que debemos en consenso rectificar, cambiar, mejorar.

Evaluar el desempeño a lo largo de su ejecución y cotejar los resultados (la lista de cotejo consiste en una lista de cualidades y comportamientos relacionados a una determinada competencia en base a las cuales los líderes deben constatar si se encuentran bajo algún aspecto o actividad no cumplida por parte de sus compañeros cooperadores) los resultados de la estrategia dentro del 8vo curso y sus paralelos constituye una tarea sumamente agradable cuando el éxito está garantizado y los objetivos esperados son alcanzados en su totalidad.

En realidad, la evaluación estratégica debe estar presente en todas las etapas graduales a lo largo del proceso de la planeación estratégica, a saber:

1. **Actitud estratégica:** a partir de la nueva forma de control autónomo de cumplimiento de las normas educativas, como base de todo el proceso estratégico.
2. **Administración del conocimiento de la competencia dentro de la gestión de talento humano:** a partir del diagnóstico estratégico interno y externo, así como de la capacitación para la construcción de una metodología del comportamiento excelente, por parte de los alumnos, con el convencimiento consciente de ser “mejores hoy más que ayer” capaces de aprender continuamente.
3. **Concepción de la estrategia:** a partir de la política de cambio de comportamiento y control autónomo, de evaluación de posibles modelos dinámicos de cooperación y demostración práctica, llegar a perfeccionar, como tarea de todos, la estrategia.

4. **Formulación de la estrategia:** a partir de las definiciones, construcción de visión, misión, objetivos específicos pretendidos, del diseño de estrategias y proyecto con el propósito de alcanzarlos debidamente, será bienvenida esta etapa.
5. **Ejecución de la estrategia:** a partir de la gestión del Talento Humano, basado en competencias, para el cumplimiento del código de convivencia, vigilados por la comunidad educativa y que incluya los principios de responsabilidad social, desarrollo sustentable. En esta etapa deben establecerse positivamente el cambio e innovación en el comportamiento, no hay que olvidar que el plantel educativo proporcionará al alumno calidad de vida y autonomía, los cuales se deben declarar de manera insistente.
6. **Evaluación de la estrategia:** implica los procesos de control y evaluación, con el propósito de garantizar el éxito de la propuesta. En esta fase es fundamental medir si se ha logrado los objetivos.

En otras palabras, la estrategia no debe ser evaluada tan sólo después de su implementación total, sino que se debe hacer de manera continua y sucesiva durante el transcurso de todas sus etapas.

ENFOQUE EN LA ESTRATEGIA	
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA *Definición de la visión, misión *Definición de los objetivos y las estrategias *Proyecto, propuesta	ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO *Comunidad Educativa * Diagnóstico externo e interno * Construcción de escenarios
ENFOQUE EN LOS PROCESOS INTERNOS ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA DE ALUMNOS * Definición de metas tácticas y operativas * Definición de planes tácticos y proyectos *Profesores e inspectores * Manual de funciones * Aplicación de las competencias genéricas interpersonales	ENFOQUE EN LOS ALUMNOS DE 8vo. EGB PARTICIPACIÓN DIRECTA * Liderazgo estratégico, selecciones * Ejecución de la estrategia * Monitoreo de la estrategia * Evaluación de los resultados * Correcciones, rectificaciones
ENFOQUE EN LA OPERACIÓN Planeación estratégica: “vivir el diálogo, la fraternidad y la ayuda mutua”. (Chiavenato y Sapiro, 2011, pp.287-288).	

4.8.2 Competencia comunicación interpersonal

Definición: relacionarse positivamente con otras personas a través de una escucha empática y a través de la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no verbales.

El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con: orientación a los otros, apoyo/semejantes, autoestima, respeto, comunicación/información, Competencia, confianza, Empatía, Desarrollo personal, Apoyo.

Niveles de dominio:

1. Establecer relaciones dialogantes con compañeros y profesores, escuchando y expresándose de forma clara y asertiva.
2. Utilizar el diálogo y el entendimiento para colaborar y generar relaciones.
3. Fomentar una comunicación empática y sincera encaminada al diálogo constructivo.

Indicadores:

1. Escucha
2. Asertividad.
3. Feed – back.
4. Clima interno del aula.
5. Adecuación.

4.8.3 Importancia de la competencia para la vida estudiantil

En el ámbito estudiantil de EGB es un medio predispuesto para la comunicación interpersonal y de aprender a escuchar bien. Los años de Educación inicial (siete) la familia, las relaciones sociales pueden preparar, básicamente, a cada estudiante niño a desarrollar esta capacidad de interactuar con otras personas, especialmente con los padres, hermanos, familiares, profesores, compañeros de aula, vecinos y allegados sociales. La etapa de niñez y adolescencia marcadas por la iniciación de cambios físicos, biológicos y psicológicos deben ser orientados científicamente por los padres y profesores con conocimientos jamás improvisados, para su formación filosófica real.

4.8.4 Competencia Trabajo en Equipo

Descripción

La persona es sociable por naturaleza. La tendencia a asociarse con otras personas para obtener algo o para aportar con el fin de lograr metas más allá de lo que puede, a nivel

individual, es algo a lo que tendemos desde pequeños. Podemos decir que es genético, como lo es en algunos animales, que organizan sus hábitos, sus formas de vida en grupos, algas, aves, hormigas, perros de la pradera, etc.

Sin embargo, la organización de la actividad sujeta a reglas como son el trabajo, el estudio en la escuela o colegio, el aprendizaje, la salud exige la utilización de esta dimensión humana según pautas y normas que, de alguna manera, recuperan la importancia de este fenómeno que, como decimos es natural. Las personas se reúnen para practicar algunos deportes, para organizar fiestas y convivencias, para investigar y descubrir nuevos aspectos de la sociedad, la naturaleza, arte, historia; para producir bienes y servicios especializados (que no pueden hacer solos, ejemplo el colegio, la defensa de la patria, salud pública, etc.)

Hay aspectos de la estructura de los grupos que los hacen más eficaces y a los que hay que prestar más atención, como es el número de componentes, los objetivos de tarea propuestos, los roles que desempeñan cada uno de los integrantes en función de los cometidos a realizar para colaborar en el fin común, las normas a seguir, etc. También existen actividades específicas de los grupos que suponen avances (o retrocesos) a lo largo del tiempo, como son la toma de decisiones, los procesos de comunicación, el plan estratégico, el cambio autónomo de control, la resolución de conflictos, etc.

Los aspectos del funcionamiento de los grupos inciden en los resultados alcanzados por el trabajo en grupo. El trabajo en equipo no se improvisa, sino que debe ser preparado previamente y cuidado en sus detalles de procesos y de estructura.

Esta competencia, por su complejidad e importancia, admite tres niveles de dominio:

Primer nivel, corresponde a la responsabilidad que tienen las personas integrantes del equipo en la realización de tareas, en el cumplimiento de los plazos, en la consideración de los objetivos comunes, son prioritarios en relación a los objetivos propios, a nivel individual.

Segundo nivel, de dominio de la competencia, supone una mayor participación e implicación en la eficacia del grupo, no solo participando formalmente en lo que se exige, sino interesándose por el buen entendimiento y armonía entre los miembros del grupo, poniendo de su parte para que los unos aprendan de los otros y se valoren.

Tercer nivel, de dominio de la competencia, el liderazgo del grupo requiere organizar, tener iniciativas para mover a los demás, para tener influencia positiva sobre ellos. Para reconocer y evaluar el aprendizaje y avance de estos tres niveles, fijamos los indicadores: tarea realizada, participación, organización y valor social concedido a la tarea realizada con otros.(Villa y Poblete, 2007, pp.235-242).

CONCLUSIONES:

- **APLICACIÓN AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Para estas evaluaciones de la investigación hay dos bases totalmente separadas. Una de ellas radica en la cultura general, en la que viven los alumnos, maestros y padres de familia y la otra en el sistema de valores de todos los miembros de la comunidad educativa dedicados a la formación de adolescentes.

Una pequeña parte de los encuestados demostraron no interesarles el cambio propuesto y seguir sin hacerse problema con el mismo sistema de control, pero como es una minoría, motivarlos en la capacitación previa, de tal manera que alcancen una comprensión completa de valoración personal, trabajo en equipo y las competencias, en calidad de alumnos, compañeros e hijos de familia.

La mayoría de los recursos en talento humano se capacitan e incentivan a la juventud en producir ingenieros, en cambio otros hombres y mujeres dedicados a la ciencia aplicada, cuya preocupación es la solución de problemas “prácticos”, esto indica que nuestra cultura tiende a hacer hincapié en lo útil, para el crecimiento personal.

Los valores, no pueden dejar de influir en la marcha de la ciencia dentro de nuestra sociedad. Debe haber un cambio estructural en la actitud de los jóvenes, para que con autonomía y autogobierno se propongan ser mejores personas. Para ser hombres y mujeres de bien se necesita adquirir un conocimiento de la teoría, métodos, técnicas y relacionarse con otros profesionales del quehacer educativo.

Los adolescentes como seres humanos, con el nivel intelectual de octavo año de básica están capacitados para decidir y considerar el futuro, no es sorprendente que se interese por manejar con facultad limitada asegurando el cumplimiento del código de convivencia dentro del colegio Dillon.

Los jóvenes se impulsan en la búsqueda del cumplimiento de sus potencialidades al servicio de los demás, de allí la importancia que la comunidad educativa, suministre las oportunidades para el crecimiento personal y colectivo, considerando que los resultados se alcanzarán a largo plazo. La autonomía puede servir como eje para cambiar un sistema de control, el que debe ser justo y equilibrado.

La educación de hoy tiene que ser igual en todos los establecimientos públicos y particulares del territorio nacional, para lo cual con autonomía y autogobierno, valoramos a la juventud de cualquier nivel socioeconómico, ejerciendo su inteligencia emocional en beneficio propio y de los demás, compartiendo las actividades educativas con la debida orientación y asesoramiento oportuno.

Es importante, seleccionar algunas respuestas clave que oriente la ejecución de la propuesta, esto equivale a hacer un juicio de valor acerca de la calidad de determinadas actividades que cada miembro de la comunidad educativa ha considerado factible en la formación de sus hijos.

Estoy convencido que la comunidad educativa (estudiantes, profesores y padres de familia), del colegio Dillon deben formar parte de este proceso evolutivo, dan testimonio de un cambio en la calidad educativa, tomando en cuenta que los jóvenes son el presente y futuro de las naciones. Una vez que tomemos conciencia de nuestro autocontrol, se potenciará el mejoramiento personal y colectivo.

En definitiva la referencia recogida en la investigación nos da un resultado en que alumnos, profesores en un 50% están de acuerdo que los estudiantes puedan manejar con autonomía el control del cumplimiento del Código de Convivencia; claro que los alumnos manifiestan que por ser menores de edad se desempeñarían con autonomía limitada.

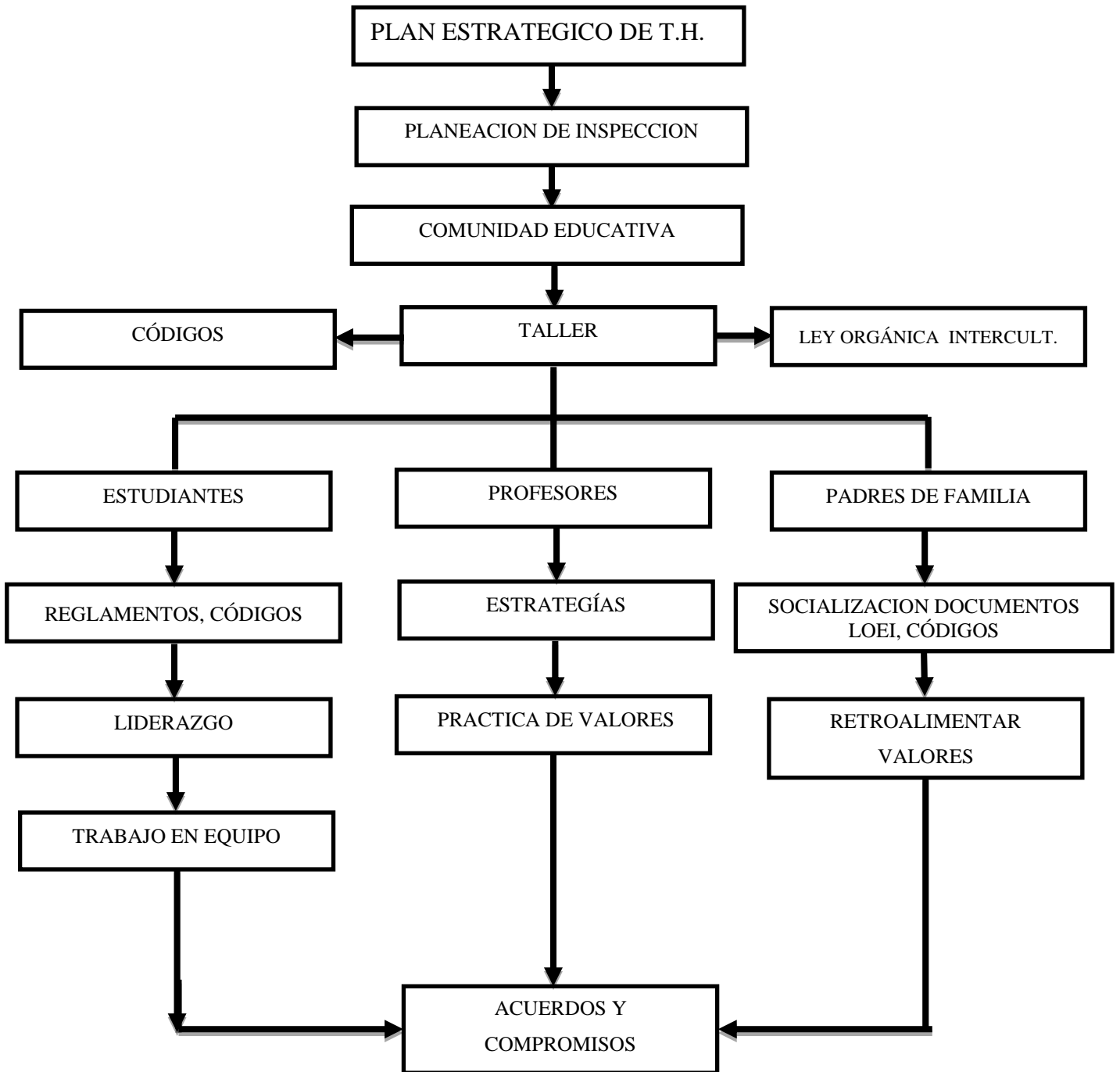
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Alles, M. (2007). *Gestión por competencias*. Buenos Aires: Garnica.
- Ausubel, D. (1998). *Psicología del Aprendizaje*. México: Trillas.
- Ausubel, Novak y Hanesian. (1987). *Psicología educativa. Punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Bruce y Langdon. (2007). *Cómo gestionar tus proyectos*. Quito: Grupo el comercio.
- Consejo Ejecutivo Dillon. (2014). *Código de convivencia*. Quito: Interno.
- Corporación de estudios y publicaciones. (2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: COPEDEU.
- Chiavenato y Sapiro. (2011). *Planificación Estratégica*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Planeación Estratégica*. México: Mc Graw Hill.
- Darwin, C. (1983). *Origen de las especies*. Bogotá: Andes.
- Drucker, P. (1984). *Introducción a la Administración*. Sao paulo: Pioneira.
- Gómez, T. (2006). *Propuestas de intervención en el aula*. Madrid: Narcea S. A. ediciones.
- Gostein, Nolan y Ofeifer. (2001). *Planeación Estratégica aplicada*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Gutierrez, P. (17 de mayo de 2015). *Opinión. De internet al cambio social*. El Telegrafo, pág. 12.
- Hellriegel, Jackson y Slocum. (2002). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México: Tompson.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Sexta edición.
- Herrera, M. (1996). *Administración educativa*. Quito: Poligráfica.
- Ministerio de educación. (2013). *Estándares de calidad educativa*. Quito: Mec.
- Morín, E. (2000). *El Pensamiento complejo*. París: Seuil.
- Nérici, I. (1973). *Hacia una pedagogía general didáctica*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Oliveira, D. (2001). *Planeación Estratégica, metodología, prácticas*. Sao Paulo: Atlas.
- Rodríguez, F. (2007). *Competencias de la A a la Z*. Quito: Ecuador del futuro.
- Segovia, F. (septiembre de 2014). *Opinión. Saber vivir feliz*. El comercio. Suplemento Educaacción, pág. 2.
- Segovia, F. (Febrero de 2014). *Futuro Profesional*. El Comercio. Suplemento Educaacción, pág. 7.
- Senlles, A. (2005). *Calidad y Excelencia*. Barcelona: Kairós.
- Senplades. (2012). *El foda en la Planificación estratégica*. Quito: Indugraf.
- Serna, H. (2000). *Planeación y Gestión Estratégica. Teoría Metodología*. Bogotá: Legis.
- Setec. (2012). *Formador de Formadores*. Quito: Indugraf.

- Tobón, S. (2005). Formación integral en competencias. Bogotá: Ecoediciones.
- Tobón, S. (2009). Formación basada en competencias. Bogotá: Ecoediciones.
- Torres, M. (1992). Aula Adentro. Quito: Unicef.
- Valarino, Yáber y Cemborain. (2012). Metodología de la Investigación: paso a paso. México: Trillas.
- Villa y Poblete . (2007). Aprendizaje basado en competencias. Bilbao España: Mensajero S.A. Universidad de Deusto.
- Zajac, Kratz y Bresser. (2000). Los Modelos dinámicos de estrategia. México: Mc graw Hill.

A N E X O S

FLUJOGRAMA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO COLEGIO DILLON



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ENCUESTA A ESTUDIANTES DE 8vo. EGB. COLEGIO DILLON

Señoritas y Señores Estudiantes: Agradezco su valiosa colaboración, por favor responda leyendo correctamente las preguntas y las posibles respuestas, son tres alternativas, elija una sola, que se acerque más a lo que Usted conoce y encierre en un círculo.

CUESTIONARIO

1.- ¿Siente un grado de tensión o ansiedad al empezar el 8vo. de EGB?

- A. Actuó, sin pensarlo mucho
- B. A veces, es intermitente e intenso
- C. Es ocasional, pero no es problema

2.- ¿Cómo reaccionaría Ud., ante cambios importantes en el estudio?

- A. No me preocupa nada
- B. Me preocupo y me paraliza
- C. Pienso en el cambio, pero asumo cualquier nuevo reto.

3.- ¿Cómo calificaría Usted el ambiente estudiantil en el aula?

- A. Desconcertante y desagradable
- B. Puede haber mejora que me beneficiaría
- C. Algo agradable, está bien, todos son compañeros

4.- ¿La ansiedad incide en el proceso de atención y razonamiento?

- A. Los primeros días no conozco casi nada. No puedo
- B. Podemos ponernos de acuerdo con el curso y decir algo.
- C. Todos los alumnos del curso debemos acordar, un buen comportamiento.

5.- ¿Se complica adaptarse, las demandas académicas superan la expectativa?

- A. Sobrepongo mi autoestima
- B. Solicitamos con comedimiento, no acumularnos de trabajo
- C. Asumo con autonomía positiva el sacrificio que se presente.

6.- Si es difícil sobrellevar tantas presiones en clase, ¿cómo resolvería?

- A. El secreto está en saber organizar el tiempo
- B. No tomo muy en cuenta, pienso que ya pasará
- C. Tengo que dedicarme más al estudio, es mi compromiso, a eso vine

- 7.- Me doy cuenta que tengo muchos defectos, ¿cómo los encubriré?**
- A. Lo reconozco, son uno o dos no más
 - B. Es problema personal y nadie se mete
 - C. No me gustaría que lleguen a saber mis compañeros, trataré de corregirlos.
- 8.- ¿Qué debe hacer la juventud para establecer una imagen real de su persona?**
- A. Ser sumiso y obediente en todo
 - B. Tener autoestima, ser crítico positivo y eficiencia personal
 - C. Copiar la experiencia de otros
- 9.- ¿Qué haría usted si ha tenido un día malo?**
- A. No duerme bien, piensa en lo mismo
 - B. Tengo dificultad en relajarme
 - C. Puedo superarlo me siento capaz de hacerlo. Borra y va de nuevo.
- 10.- ¿Conoce Ud., el reglamento de educación y el código de convivencia?**
- A. Mi Papá creo que conoce, le preguntaré hoy.
 - B. El inspector de curso nos leyó una parte, donde constan deberes y obligaciones.
 - C. Debo tener una copia, me gusta estar al día, así aprendo y cumplo.
- 11.- ¿Qué significado tiene para Ud., el AUTOGOBIERNO?**
- A. Que es capaz de diferenciar lo bueno de lo malo
 - B. Que puede ser responsable de su comportamiento y disciplina sólo.
 - C. Que puede mandar a todos en todo
- 12.- ¿Puede Ud., mantener una conversación interesante con sus compañeros?**
- A. Participo poco, mejor es no decir nada
 - B. Nadie habla es serio, son conversaciones simples, no hay nada interesante
 - C. No me gusta el chisme, me entero de muchas cosas y participo, hablo de lo que interesa a todos.
- 13.- ¿Sabe Ud., cuidar de su persona y estar preparado para el cambio?**
- A. Los jóvenes no hablan de eso
 - B. Queremos el cambio pero no sabemos de que
 - C. El estudio y la preparación académica nos dará la respuesta
- 14.- ¿Estaría de acuerdo, en que un grupo de alumnos controle todo, en vez del inspector?**
- A. No, porque no tengo nada malo
 - B. Sí, porque a veces estamos solos y cada uno se descontrola

C. Podemos autogobernarnos y comportarnos respetando las normas educativas

15.- ¿Tienen reglamento en su hogar y Ud., cumple bien?

A. Mi Papá es el jefe, es el rey, el exige y dirige

B. Si hay una especie de reglamento, no está escrito, todos conocen y saben

C. Hay horario de entrada, permisos, disculpas, peticiones, autorizaciones, etc., sirve para que todos cumplan y se eviten disgustos y sanciones.

16.- ¿Sabe Ud., qué es una competencia?

A. Concursan en algún deporte o alguna competencia y ganar o perder

B. Entender las conversaciones de todos y de todo.

C. Ser capaz de realizar una función, actividad o cargo con experiencia y conocimiento.

17.- ¿Qué significado tiene para Ud., AUTONOMÍA

A. Que todos le busquen y le consulten

B. Una persona que nadie depende bajo ciertos aspectos

C. Que tiene libertad plena y hace lo que le viene en gana

18.- ¿Usted, necesita que le aprueben lo que hace?

A. Dentro del establecimiento tenemos deberes y obligaciones que cumplir

B. Todos estamos sujetos al código de convivencia y no podemos hacer lo prohibido.

C. Las normas y códigos son Leyes que debemos acatar con o sin el control

19.- ¿A qué se refiere lo que se llaman “bienes relacionales”.

A. Servir con plata y persona

B. Acumular un buen trato, con respeto y amabilidad, por favor y gracias, no cuesta nada pero vale mucho.

C. Palabras que tienen inmenso poder de acercarnos y suavizarnos, no usamos.

20.- Es Usted capaz de trabajar en equipo?... SI...NO... por qué?

-Sí, se ayudan unos a otros, se hacen amigos

-Es competente, inteligente y le gusta convivir

-Cada uno tiene su opinión y razonamiento

-Trabajando en equipo se colabora y sale mejor el trabajo

-Pocos creen que es mejor solos, porque no trabajan todos

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA DE 8vo. EGB. DEL COLEGIO DILLON

Señor Padre de familia, nos permitimos agradecer su valiosa colaboración en el presente estudio, el mismo que servirá para trazar un Plan Estratégico, con la finalidad de proponer el principio de AUTOCONTROL Y AUTONOMÍA de sus hijos, en calidad de alumnos del plantel, para que su desempeño académico y comportamiento personal sea eficaz, eficiente y efectivo, con el fin de mejorar la calidad educativa.

Aplique la lectura comprensiva en las preguntas y respuestas alternativas, elija una respuesta que más se aproxime a sus preferencias y encierre en un círculo.

1.- ¿Qué valor tiene la Administración de Talento Humano al interior del colegio?

- A. Me preocupo que no le falte nada
- B. Es necesario que haya control, vigilancia y comprobación en toda actividad
- C. Tengo ideas claras de comportamiento de mi hijo, como alumno

2.- ¿Establece Ud., objetivos de comportamiento y actitud en su casa?

- A. Me dejo llevar por las tareas que debo realizar
- B. Recomendando diariamente uno y otro, a veces no tengo tiempo
- C. Todos tenemos claro lo que debemos cumplir diariamente y bien

3.- ¿Cómo prevé los problemas que su hijo tiene en el colegio?

- A. Estoy a veces demasiado ocupado y no los atiendo
- B. Conozco las debilidades y fortalezas de mi hijo y trato de atenderlas oportunamente
- C. Analizo los problemas conjuntamente y buscamos la mejor solución

4.- ¿Su hijo tiene competencia con autonomía y resuelve sólo el problema?

- A. Posiblemente no conozco si sabe lo que es Competencia y Autonomía.
- B. En el hogar él goza de entera independencia, puede resolver algo no complejo
- c C. Digo que todos dependemos, los unos y otros y nos ayudamos

5.- ¿En una sociedad convulsionada, todos debemos tener autocontrol?

- A. Es obligación de cada uno
- B. La ciudad es peligrosa debemos cumplir con las recomendaciones
- C. Cómo estudiante debe cumplir sus obligaciones dentro y fuera del colegio

6.- ¿Cómo funciona su plan de comunicación con el Colegio?

- A. Mi esposa y madre me comunican
- B. Solamente cuando se trata de asuntos académicos o económicos me presento
- C. Me mantengo actualizado en asuntos del colegio y los atiendo personalmente

7.-¿Cuál es la diferencia entre: reglamento de la ley de educación y código de convivencia?

- A. No veo ninguna diferencia, ambos son educativos
- B. Los dos señalan deberes y obligaciones que los alumnos deben cumplir
- C. Mi hijo debe dominar de lo que se trata y enseñarnos.

8.- ¿Cree Ud., que los alumnos pueden gobernarse con autonomía?

- A. No estoy seguro, creo que siempre hace falta el inspector
- B. Se podría hacer una experiencia y ver el resultado
- C. Ellos pueden hacer un plan estratégico de control, y con autonomía ponerlo en práctica.

9.- ¿Apoyaría a su hijo en responsabilidades de control de los estudiantes, compañeros?

- A. Tiene que desarrollar todas sus capacidades
- B. Cómo padres es nuestra obligación darle apoyo y que haga muy bien
- C. Tiene el apoyo de sus padres y que sea neutral en el cumplimiento

10.- ¿La comunicación con sus hijos, es necesaria para conocer lo que hace y dónde está?

- A. Hay días que no lo tomo en cuenta
- B. Un clima de intercomunicación y confianza es muy favorable
- C. No debemos huir de las preguntas que pueden hacernos, no hay quien le ayude

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ENCUESTA A PROFESORES DE OCTAVO DE EGB COLEGIO DILLON

Me permito agradecer su valiosa colaboración, que con su conocimiento y experiencia docente y académica nos aclararán el concepto de “disciplina democrática”, para el mejoramiento de la calidad educativa de los alumnos de octavo de Básica.

Por favor responda con honestidad, elija la respuesta que más se aproxime a sus preferencias y señale.

CUESTIONARIO

1.- Señale usted, la disciplina son controles sobre el comportamiento individual, tenemos como dice Ausubel David “la disciplina democrática” conoce

SI _____

NO _____

2.- Diga usted, ¿por qué es importante que la juventud desarrolle una gran personalidad?

A. Porque hace gala de mucha simpatía en el curso

B. Porque domina las interrelaciones sociales

C. Porque es una persona mejor que ayer

D. Porque alcanza con esfuerzo, mejorar el YO como persona

3.- ¿La honestidad y la sinceridad son valores que ayudamos a practicar a los alumnos?

SI _____

NO _____

4.- ¿Cuándo conversa con sus compañeros, en general, Ud., se comporta?

A. Reparto el tiempo del uso de la palabra por igual

B. Procuero hablar yo con más frecuencia

C. Suelo hablar poquísimo

5.- ¿Para dar instrucciones a sus alumnos, cómo lo hace usted?

A. Un estilo preciso, bastante concreto

B. Un estilo preciso muy concreto y no palabras inútiles

C. Un estilo casi literario, con explicaciones y a veces repeticiones

6.- ¿Qué es para Ud., una competencia, cuando está frente a sus alumnos?

A. El resultado de una integración intelectual

B. Conjunto de conocimientos, habilidades, transmisión eficaz y experiencia a través de un desempeño eficiente.

C. Solución acertada de un problema de aprendizaje

7.- ¿Cuál es su conocimiento de AUTOESTIMA?

A. Valoración y precio que tenemos de nosotros mismos

B. Desarrollo personal efectivo

C. Saber el qué y el cómo hacer las cosas

D. Eficacia personal y respeto a uno mismo

8.- ¿Cuál es su conocimiento de AUTONOMÍA?

A. Que nadie la manda y él manda a todos

B. Que no depende de nadie, bajo ciertos aspectos formales

C. Que puede hacer lo que le viene en gana

9.- ¿Conoce Ud., el Reglamento y Códigos de Educación, de la niñez y adolescencia?

y el de convivencia educativos, en relación a las competencias de los alumnos en el dentro y fuera del establecimiento?.

SI ___

NO___

10.- ¿Estaría Ud., de acuerdo que con AUTONOMÍA Y AUTOGOBIERNO, los alumnos controlen el cumplimiento del Código de Convivencia, sin participación del inspector?

SI ___

NO ___

11.- ¿Estaría Ud., dispuesto activamente a colaborar en la elaboración de un “Plan Estratégico”, para que los alumnos participen con autonomía en el control de normas educativas al resto de sus compañeros y de sí mismo?

SI ___

NO___

12.- Con sinceridad, escriba usted, cinco fortalezas y cinco debilidades del establecimiento, en sus labores estudiantiles internas.

FORTALEZAS

DEBILIDADES

F1. D1.
F2. D2.
F3. D3.
F4. D4.
F5. D5.

ACTA DEL CONSEJO EJECUTIVO DEL COLEGIO “LUIS NAPOLEÓN DILLON”

En sesión extraordinaria.....el 13 de marzo del 2014.

C o n s i d e r a n d o

Que.- la Constitución Política de la República del Ecuador, Art. 66.- “La educación es un derecho irrenunciable de las personas, etc, etc...

Que .- La Ley Orgánica de Educación, Art.2, literales b, f y j.- Todos los ecuatorianos tienen derecho a la Educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional”.

“La Educación tiene sentido moral histórico y social”.

“La Educación promoverá una auténtica cultura”.

Que.- EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

- b) Con fecha 22 de mayo de 2007, el Ministerio de Educación expidió el Acuerdo número 182, por el cual se institucionaliza el CÓDIGO DE CONVIVENCIA en las entidades educativas como un instrumento de construcción colectiva, por parte de la comunidad educativa.

Que.- EL CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA. Art. 38, literales b, f.

Que.- LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO. Art.-28 y 29.

Que.- EL COLEGIO “LUIS NAPOLEÓN DILLON”

Es necesario actualizar los criterios para implementar una política coherente unificada a ordenar el accionar institucional respecto al desempeño y convivencia de los actores educativos para optimizar las relaciones humanas y desarrollar sus actividades en armonía.

A C U E R D A:

Expedir el presente Código de Convivencia de cumplimiento obligatorio para toda la Comunidad Educativa, el mismo que ha sido aprobado por la comisión designada para el efecto.

Quito. DM. a los 14 de marzo de 2014

Ing. David Castro P.
RECTOR (E)

CPA.- Aída Moncayo G.
VICERRECTORA-MATUTINA.

Ing. Fabián Carrera G.
VICERRECTOR-VESPERTINA

Ing. Jacinto Villegas c.
VOCAL CONSEJO EJECUTIVO

Lic. Jorge Gavilanes A.
VOCAL CONSEJO EJECUTIVO

Dr. Edgar Reinoso Q.
VOCAL CONSEJO EJECUTIVO

COLEGIO "LUIS NAPOLEÓN DILLON"

HOJA DE CONTROL DIARIO A ALUMNOS

CURSO _____ QUIMESTRE _____ BLOQUE No _____ FECHA: _____

HORAS	ASIGNATURA	DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	TAREAS	FIRMA PROFESOR
R E C R E O				

SUBINSPECTOR GENERAL

TUTOR DE CURSO

COORDINADOR DE CURSO
(ALUMNO)

No.	NÓMINA DE ESTUDIANTES	1	2	3	4	5	6	7	OBSERVACIONES
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
a: Atrasos f: Falta Fu: Fuga				m : Sin material d : Sin deber R : Responsabilidad				pp : Presentacion Personal pa: Participación actividades	

Elaborado por: Oracio Madera R