



Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz



Dirección Académica
Subdirección Académica
Programa de Desarrollo Integral del Estudiante. DIES

Ambientes de Aprendizaje

Junio 2014



SEV
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DEL ESTADO DE VERACRUZ



Presentación

Con la finalidad de mejorar las relaciones y la imagen de los trabajadores en los planteles del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz, se presenta el documento **Ambientes de Aprendizaje** con recomendaciones inherentes al personal Directivo, Administrativo y Docente, es decir, criterios que les permitirán el desarrollo eficiente de su función directiva, y el uso correcto de códigos de conducta, así como de la importancia de la imagen personal.

El documento aborda desde lo más elemental, como son los valores: prudencia, justicia, fortaleza y templanza, llegando hasta el carácter moral de un hombre, esto es, *el debido saber, la debida capacidad, el debido perfeccionamiento y el debido fin*, elementos que le permitirán llevar a cabo sus funciones con éxito.

Los directivos son modelos positivos dentro y fuera del plantel, por consiguiente, su conducta tiene un gran impacto en el bienestar de los estudiantes cuando es creíble, ética y centrada. De ahí la necesidad de sugerir parámetros de conducta profesional en el ámbito educativo. Éstos sirven como un reconocimiento colectivo de sus responsabilidades y contribuyen a crear un entorno en que el comportamiento ético es la norma.

LA IMPORTANCIA DE LA IMAGEN PERSONAL

La imagen personal es nuestra carta de presentación. Refleja la manera en que nos relacionamos con los demás.



Todo ser humano tiene derecho a la libre expresión, siendo esta corporal, de pensamiento o artística, sin embargo, el hombre al adquirir cierto prestigio o acomodo o reconocimiento dentro de la sociedad, esta misma exige un mayor compromiso en su andar cotidiano.

Dependiendo del contexto en el que se desarrolle, el ser humano tiende a buscar su comodidad financiera, familiar o personal, de manera que se ve en la necesidad de integrarse con éxito a una sociedad cambiante y exigente, en donde las normas y los protocolos son símbolo de respeto, autoridad y reconociendo, de manera que factores como la apariencia, la personalidad y la identidad resultan fundamentales para propiciar una en los demás una imagen que refleje capacidad, confianza, seguridad y respeto.

En pocas palabras, el directivo, docente, o responsable de una determinada actividad o programa debe reflejar la imagen de un líder.

“Las personas piensan que una buena imagen sólo es para los políticos o para los artistas”, lo cierto es que el impacto visual influye, en la idea que nos formamos de una persona, pero sólo dos de cada 10 saben vestir correctamente. *“Es necesario vestirse para el trabajo que se quiere, no para el que se tiene”,* para poder crecer en la vida es necesario proyectar una imagen de liderazgo, pues cuando se requiere un perfil de este tipo, las personas que deciden tendrán en mente a quienes tienen esta apariencia.

El Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz, como institución educativa de prestigio del nivel Medio Superior, ofrece un servicio educativo con calidad, que mantiene una identidad propia. De ahí que, uno de los aspectos que deben cuidarse es la imagen institucional que no sólo incluye la imagen corporativa sino también la imagen de su personal.

Para que la imagen tenga el impacto que se busca, es necesario que sea congruente con las pautas establecidas por la propia institución. **El bien vestir incluye reglas que se van aprendiendo como parte de la cultura y la educación. Vestir bien no significa llevar ropa cara.**



Las políticas de vestuario de una entidad deben cumplirse pues se imponen por razones efectivas y de productividad y no por capricho de los jefes. Hay que verlo como cualquier otra norma de la empresa, por ejemplo, como cumplir el horario.

Institucionalmente el vestuario del personal es importante, tanto en sus relaciones con los alumnos y los padres de familia, como en las relaciones con el resto de personal que integra el plantel. El código de vestuario no solo implica una serie de normas a cumplir sino que puede convertirse en una herramienta más de incremento de la productividad. El código de vestir no tiene porque ser una intromisión en la libertad de los empleados, sino una base regulatoria de su actividad dentro de la empresa.

El término ocasional, sport, o casual no significa lo mismo en el ámbito laboral que en el ámbito social. En el ámbito social puede llegar a ser un término en el que se dé cabida a unas bermudas y una camisa hawaiana, pero en el medio laboral el término casual o sport, solo significa una relajación de la rígida corbata o saco pero sin llegar a más. La relajación de las normas en el vestuario en el ámbito laboral es relativamente pequeña. Incluso, para vestir casual hay que saber cómo y cuándo hacerlo.



Algunas consideraciones se listan continuación:

- El cuidado de la imagen personal se refiere básicamente a ser limpios.
- La higiene personal debe ser impecable, porque es sinónimo de respetabilidad. La pulcritud siempre es bienvenida.
- Pulcritud y cuidado en el peinado, en la piel, en el aroma que despide nuestro cuerpo o aliento, las uñas de manos y pies recortados, afeitarse y bañarse diariamente.
- La ropa es un código de comunicación es necesario aprender a utilizarlo.
- Presentar una imagen formal, seria, limpia y pulcra representa respeto hacia los demás.
- Tener cuidado con la combinación de colores y de telas. De los colores de moda utilizar sólo aquellos que resulten favorables.
- El vestuario debe estar acorde no sólo con el tipo de cuerpo que se tiene, sino además con la profesión que se ejerce o con el puesto que se tiene.
- Vestir bien es señal de que se mantiene una buena apariencia.
- El vestir correctamente eleva el status de la persona.

El personal directivo, administrativo y docente deberá vestir de la siguiente manera:



Hombres:

Pantalón y camisa y/o guayabera de vestir. Zapato cerrado de vestir, limpio.
El corte de cabello debe considerar la posición, la edad, y la estructura y tipo.

Se debe evitar el uso de accesorios en las orejas.

Mujeres:

Falda o vestido a la rodilla
Pantalón y blusa de vestir.
Zapato de vestir, limpio.
Cabello presentable.
El maquillaje debe ser no muy cargado

Según sea el caso el personal hará uso del uniforme institucional previo acuerdo con la dirección del plantel y/o coordinación de zona, cuidando portar los escudos oficiales (Imagen institucional)

El personal docente que imparte las actividades paraescolares como es el caso de la asignatura de Educación Física, deberá portar uniforme deportivo oficial y zapato tenis.

Evitar

- Usar zapatos, sucios y sin lustrar.
- Usar la talla que no favorezca.
- Usar joyería excesiva, el reloj es un accesorio.

Nota: Lo anterior, no significa que la institución les exija comprar ropa o accesorios.

Así como es importante reflejar una imagen de integridad, esta debe ser congruente con el comportamiento y el manejo del lenguaje, verbal y no verbal. De ahí la importancia de referir los códigos de conducta que es necesario manifestar si se desea alcanzar la posición del líder. A continuación se hará referencia a los principales puntos que se sugiere analizar en términos de códigos de conducta.



EL CODIGO DE CONDUCTA

¿QUÉ ES UN CÓDIGO DE CONDUCTA?

Es un conjunto de conductas observables que establecen, de manera formal, cuál es el comportamiento que se espera de los miembros de un grupo, así como aquellas conductas que no pueden ser permitidas en el marco de valores establecidos por la sociedad.

En el Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz es deseable tener en cuenta las recomendaciones siguientes como Código de Conducta:



Personal Directivo (Directores y Subdirectores)

- Actuar con ética profesional.
- Mantener una actitud de respeto y diálogo con el personal.
- Proporcionar un trato digno y de igualdad al personal que labora en el Colegio
- Actuar con apego a las normas legales y ser equitativo.
- Tener una conducta ejemplar.
- Respetar a los compañeros de trabajo.
- Mantener comunicación continua con las unidades académicas administrativas de la Institución, a fin de ejecutar, coordinar, controlar y/o aprobar lo relativo al área; exigiéndose para ello una buena habilidad para negociar y obtener cooperación.
- Comunicar con claridad la normatividad vigente.
- Mantener relaciones frecuentes con organismos públicos y/o privados, autoridades municipales, padres y representantes; exigiéndose para ello una buena habilidad para negociar y cooperación mutua.
- Proporcionar información clara y puntual a los padres de familia sobre el desempeño escolar de sus hijos.
- Ser receptivo a las problemáticas.
- Promover y mantener con la comunidad escolar un espíritu de colaboración, cooperación, apoyo y respeto.
- Propiciar un ambiente armonioso con el personal que labora en el plantel.
- Salvaguardar la integridad e imagen de la institución.
- Contribuir de forma oportuna y ágil con las actividades administrativas y de apoyo necesarias para el buen funcionamiento institucional.



Personal Administrativo y de Apoyo

- Mantener buena conducta en el desempeño de las labores asignadas.
- Mostrar respeto y un trato digno para con los directivos, docentes y sus propios compañeros, Así como alumnos y a padres de familia.
- Tener una conducta ejemplar.
- Actuar con ética profesional, responsabilidad y respeto en el ejercicio de su labor.
- Utilizar un lenguaje apropiado dentro del plantel.
- Mostrar una actitud de compañerismo.
- Expresar las inconformidades que se presenten al jefe inmediato para evitar malos entendidos e interpretaciones equivocadas.
- Presentar propuestas ante las autoridades correspondientes para resolver problemas relacionados con el trabajo o en su caso relacionado con los docentes y/o estudiantes.
- Respetar a los compañeros de trabajo.

Personal Docente

- Tener vocación y aptitud para educar a los estudiantes.
- El actuar con ética profesional, debe caracterizar la actividad docente.
- Mantener una actitud de respeto y diálogo con el personal directivo, administrativo, con el resto de los docentes, con padres de familia y estudiantes.
- Guiar y orientar con responsabilidad a los estudiantes.
- Ejercer los cargos de representación que le fueren asignado, con espíritu de colaboración al bien común y a las finalidades del Colegio.
- Tener una conducta ejemplar.
- Respetar a los compañeros de trabajo.

Los códigos de conducta en el ámbito de la educación **incluyen el concepto de rendición de cuentas mutua y rendición de cuentas de todos los encargados de posibilitar una educación de calidad.**

Por la importancia que tiene en el desempeño de nuestras actividades, hagamos de este Código de Conducta, una forma cotidiana de ser y hacer nuestro trabajo, de relacionarnos con nuestros compañeros y de vivirlo con nuestros estudiantes; estas acciones sin duda contribuirán a proyectar la calidad de nuestra institución.

La manifestación de una buena imagen aunada a un comportamiento considerado como deseable son aspectos que pueden ayudar en la construcción de la imagen de un verdadero líder. La personalidad de cada uno dará rasgos característicos a las distintas maneras de dirigir. Lo importante es que apliquemos adecuemos el liderazgo a las características del grupo y de la tarea. Cada uno es líder a su manera, sin embargo, no está de más revisar algunos conceptos relacionados con la función de ser líder.



LIDERAZGO

¿Qué se entiende por liderazgo?

El ser humano puede desarrollar las habilidades necesarias para ser un líder. Se entiende por liderazgo a la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos.

Un líder es aquella persona capaz de inspirar y guiar a individuos o grupos, es el modelo para todo el grupo. No debe ser de ningún modo un caudillo, un cabecilla, el líder no adopta valores negativos.

El líder es sencillo, veraz, capaz de trabajar en grupo, capaz de expresar libremente sus ideas, capaz de luchar por sus principios, tiene buenas relaciones humanas, piensa estratégicamente, etc.



Estilos de Liderazgo

Algunos líderes tienen presencia e impresionan a las personas, mientras que otros se sienten incómodos en público. El cuidado de su persona está perfectamente equilibrado con su manera de hablar, y con sus acciones. La mayoría se encuentra en algún punto intermedio. Los líderes eficientes tienen suficiente flexibilidad para ajustar su estilo de liderazgo y técnicas a las personas que dirigen.

A continuación se describen cinco tipos de liderazgo, aunque debe tenerse en cuenta que los líderes competentes mezclan estos cinco estilos para aclimatarse al lugar, la tarea y las personas.

- **Estilo directivo** es aquel en el que el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde deben llevar a cabo una tarea para luego examinar muy de cerca su ejecución. Es un estilo adecuado cuando la escasez de tiempo impide explicar con detalle los asuntos.
- **Estilo participativo** es aquel en el que los líderes piden a los subordinados su opinión, información y recomendaciones, pero son ellos quienes toman la decisión final sobre lo que se debe hacer. Este estilo es recomendable para líderes que tienen tiempo para realizar tales consultas o que tratan con subordinados experimentados. El deseo de crear un espíritu de equipo alienta los planes, por lo que sus componentes tienen una motivación extraordinaria para ponerlo en marcha.
- **Estilo delegativo** conlleva ceder a los subordinados la autoridad necesaria para resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedir permiso al líder. Los líderes cuyos subordinados son maduros y tienen experiencia, o aquellos otros que desean crear una experiencia de aprendizaje para sus

subordinados, no tienen más que delegar su autoridad y dejar bien claro el propósito de la misión. Sin embargo, el líder sigue siendo responsable en último término.

- **Estilo transformacional** "transforma" a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus necesidades e intereses inmediatos, hace hincapié en el crecimiento individual -tanto personal como profesional- y en el potenciamiento de la organización. Este estilo permite al líder beneficiarse de las aptitudes y conocimientos de subordinados con experiencia que podrían tener mejores ideas sobre cómo cumplir una misión. También obtiene buenos resultados cuando las organizaciones se enfrentan a una crisis, inestabilidad, mediocridad o desencanto.
- **Estilo transaccional** utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos, asignar las tareas por escrito, delinear todas las condiciones para que una misión se dé por completada y dirigir por excepción, es decir, dando a conocer solamente lo que el subordinado ha hecho incorrectamente.

El líder que confía tan sólo en el estilo transaccional, sin combinarlo con el transformacional, únicamente consigue el compromiso a corto plazo de sus subordinados y hace que la gente tema tomar riesgos e innovar, además de sentir que sus esfuerzos podrían parecer egoístas. Por ello, lo más eficaz es combinar las técnicas de ambos para ajustarse a la situación.

Por lo anterior, se presentan algunas de las **cualidades básicas** en un líder, sin perder de vista que es un ser humano con virtudes y defectos no exento a cometer equivocaciones.

Características personales o humanas indispensables que debe tener el personal directivo en los planteles del colegio:

Característica	Debe
Aptitud personal.	Poseer iniciativa, confianza en sí mismo, salud física y mental, entusiasmo, originalidad, capacidad para el liderazgo y capacidad de comunicación.
Habilidad para tratar con el personal.	Tener la capacidad de escuchar a todo el personal, colocarse en sus respectivas perspectivas, comprenderlos y armonizar sus intereses en beneficio del plantel escolar.
Sentido de justicia y equidad.	Actuar con apego a las normas legales y ser equitativo.
Respeto a la opinión ajena.	Ser humilde para poder desprenderse de su opinión para aceptar la de los demás cuando la reflexión le indique que la opinión ajena es la que más se ajusta a la realidad.
Aptitud intelectual en la toma de decisiones.	Poseer esta cualidad para llevar al cumplimiento de metas y objetivos del plantel, además de aptitudes para transmitir a su equipo una visión positiva acerca de los logros a alcanzar, generar un estado de seguridad colectiva, coadyuvando a una orientación general. Así mismo, promover la vinculación con autoridades municipales de cada región.
Conducta ética.	Proveer no solamente una visión e inspiración, sino dar un propósito y significado a la educación.

Por lo tanto, El liderazgo de un directivo, se deriva fundamentalmente de valores y de su carácter, principalmente por el desarrollo armónico de estas cualidades:

- Integridad intelectual y profesional
- Valores organizacionales
- Valores morales y humanos.

Los valores son las políticas, prácticas, tradiciones, creencias y formas de hacer las cosas en una organización, que se combinan para darle una cultura característica. Por lo general, las acciones estratégicas de la institución reflejan sus rasgos culturales y sus valores directivos. Los valores expresan el comportamiento ideal de los integrantes de la institución.

Los valores se definen también como las preferencias, los criterios o las elecciones de conducta personal o grupal, los cuales se manifiestan en un conjunto de actitudes organizado en torno a una concepción de lo que debe ser.

En el COBAEV se considera pertinente que se promuevan los siguientes valores entre sus integrantes:

VALOR	SE EXPRESAN CONDUCTUALMENTE
• Compromiso	Es poner al máximo nuestras capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado. El compromiso que se hace de corazón va más allá de la firma de un documento, o un contrato.
• Lealtad/Honestidad	Honestidad es la conciencia clara “ante mí y ante los demás”. El reconocimiento de lo que está bien y es apropiado para nuestro propio papel, conducta y relaciones. La honestidad conduce a una vida de integridad, porque nuestro interior y exterior es reflejo el uno del otro; Incluye hablar de lo que se piensa y hacer lo que se ha dicho. Esta integración proporciona claridad y ejemplo a los demás. Este valor es visible en cada acción que realizamos. E implica con el valor de la verdad.
• Responsabilidad	Una persona responsable, cumple con el deber que se le asignó y permanece fiel al objetivo. Las responsabilidades se llevan a cabo con integridad y con sentido del propósito.
• Comunicación	Es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos.
• Tolerancia	La tolerancia, es una fortaleza interna, que le permite a la persona afrontar dificultades y disipar malentendidos. El método para hacer esto, es primero usar el discernimiento, al tomar decisiones. Al ahondar en la conciencia, puede determinar qué está bien o mal, qué proporcionará beneficio o pérdida y qué traerá logros a corto o a largo plazo.
• Respeto	Está basado en el reconocimiento del propio Ser como una entidad única, una fuerza vital interior, un Ser Espiritual y un Alma. La conciencia elevada de saber quien soy surge desde un espacio auténtico de valor puro, el conflicto con el respeto se inicia cuando falta reconocimiento de la propia naturaleza original y la del otro: Estabilizarse en el estado elevado del propio Ser, asegura auténtico respeto por y de los demás, debido a que se actúa con la conciencia de que todo Ser Humano tiene valor innato, que es puro y virtuoso.
• Libertad:	Es la experiencia de liberación cuando hay equilibrio entre los derechos y las responsabilidades y las elecciones en equilibrio con la conciencia; para fomentar el desarrollo y expresión de la persona; afirmar los derechos humanos y asegurar el derecho a la vida.
• Crecimiento	Proceso que se promueve a través de la integración de la identidad personal y profesional en donde se clarifican los valores, se sensibilizan individual y socialmente hacia la integración de otro ser humano, se desarrollan habilidades cognitivas y emocionales, así como la reflexión personal y disciplinaria.
• Salud	La salud del cuerpo y de la mente es necesaria para la vida cotidiana – trabajo, placer, sufrimiento, ocio, creación- y, por tanto, para el desarrollo de todas las funciones individuales y sociales del hombre.
• Igualdad	Mide si todos los miembros de la institución son tratados con criterios justos.

Estos valores se construyen socialmente y forman parte de una historia específica en la que se encuentran inmersos individuos e instituciones. Los valores son elementos que fundan una cultura que le confieren singularidad a quien los ejerce y los “distingue”.

Una herramienta que **facilitará la aplicación de estas conductas es el Código de Conducta del Personal Directivo, Administrativo y Docente** que se está formando, en una búsqueda permanente para ser mejores, en este Código aparecerá detallado: un conjunto de compromisos que se hace ante el personal.

Los líderes educativos deben primero ser gente virtuosa, que no solamente tiene valores enaltecidos como: la veracidad, integridad, compromiso, honestidad y humanidad, sino ante todo ejemplar en función de la moral, así como un carácter sobresaliente. El éxito del liderazgo escolar deberá ser ético y relacionado con habilidades que incluyan: **Visión, Carácter, Valores, Autoridad y Persistencia, además de una imagen acorde a la autoridad que representa.**



Los retos de nuestro tiempo exigen que el personal directivo tenga una formación centrada en conocimientos, habilidad y competencias que privilegien la planeación, organización, innovación, normatividad, evaluación, manejo de conflictos, integración; en fin, una visión holística de su quehacer administrativo.

Un director es un líder, quien está al frente de un plantel, que a su vez se encuentra integrado a un subsistema. Su labor como directivo le permite utilizar sus capacidades y ser eficaz, usar sus habilidades de mando, manejar personal, mantener una postura en las adversidades, ser flexible pero a la vez firme, saber delegar funciones, de la misma manera su imagen debe reflejar entre otras características la seriedad con la que aborda las problemáticas, su sensatez, racionalidad, honestidad e inteligencia.

BIBLIOGRAFÍA

ARANGO, Martínez José Samuel. Características de un comunicador.

CHAVES, Norberto. La imagen corporativa, teoría y práctica de la identidad institucional.

DEWETT, Todd. El librito negro del liderazgo.

ESPAILLAT, Emiliano. Código de conducta.

FLORES, Ana Paula Revista "Alto Nivel."

HUNTER, James "la Paradoja" Ed. Urano, España, 1999, pag.67.

KRAEMER Harry. Pasar de los valores a la acción.

PALMAR Yajaira. Liderazgo en tiempos de Crisis.

PREZA, Henry. El líder un buen comunicador.

RECALDE, Héctor E. La higiene y el trabajo.

RUBIO Navarro Elena. Reglas de Oro de un buen clima laboral.

ULRICH David, Norman, Smallwood, Kate, Sweetman. El código del liderazgo. Cinco reglas para liderar.

REFERENTE ELECTRÓNICOS

Código de conducta de empresas.

www.wikipedia.org. Consultado el 9 de mayo de 2012.

Código de Conducta ética empresarial para directores.

<http://español.pfizer.com>. Consultado el 9 de mayo de 2012.

Concepto de Imagen Corporativa.

<http://www.mitecnologico.com>. Consultado el 28 de mayo de 2012.

Estilos de Mando

www.rivassanti.net. Consultado el 9 de mayo de 2012.

La dirección Efectiva: Características de un buen Director.

Psicologiayempresa.com. Consultado el 9 de mayo de 2012.

Ser directivo Escolar ¿una tarea sencilla?

<http://el siglo de torreon.com>. Consultado el 23 de mayo de 2012.

Wender- Wender. Diseño de Imagen.2007- 2012. Consultado el 28 de mayo de 2012.

<http://html.rincondelvago.com>. Consultado el 23 de mayo de 2012.

<http://capacitacionpractica.com.mx>. Consultado el 9 de mayo de 2012.

<http://español.pfizer.com>. Consultado el 9 de mayo de 2012.

http://es.wikipedia.org/wiki/imagen_corporativa. Consultado el 9 de mayo de 2012.

http://es.wikipedia.org/wiki/identidad_corporativa. Consultado el 23 de mayo de 2012.