



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

**Gestión y liderazgo en valores de la Unidad Educativa Sinincay de Cuenca.
Estudio realizado en Cuenca, provincia del Azuay, período lectivo 2013-
2014**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Peña Torres, Gustavo Eduardo, Ing

DIRECTOR: Ramírez Zhindon, Marina del Rocío, Mg

CENTRO UNIVERSITARIO – CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magíster

Marina del Rocío Ramírez Zhindon

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Gestión y liderazgo en valores de la Unidad Educativa Sinincay de Cuenca”, realizado por Gustavo Eduardo Peña Torres, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cuenca, 01 de Septiembre de 2014

Mg. Marina del Rocío Ramírez Zhindon

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Gustavo Eduardo Peña Torres, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Gestión y Liderazgo en valores de la Unidad Educativa Sinincay de Cuenca”, siendo Mg. María del Rocío Ramírez Zhindon director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

Gustavo Eduardo Peña Torres
C.I. 0102770963

DEDICATORIA

Tributo este trabajo, a la noble figura de mi madre, Ana María, quien con desinteresado esfuerzo me ha guiado con amor por el sendero del bien, incentivando mi superación en los caminos del conocimiento y demostrando que la personalidad es la más hermosa virtud del ser humano, y que la dedicación y esfuerzo superan cualquier necesidad.

También y de manera especial, dedico esta obra a la memoria siempre viva de mi abuelo, Medardo, maestro, guía y mentor, que con su extraordinaria experiencia inspiró, me guió e instruyó conocimientos para demostrarme que la vida es ya un logro de satisfacción.

De manera especial, dedico esta monografía a mi novia y compañera, Cristina, quien ha estado a mi lado apoyando siempre mi gestión y dándome su cariño; su compañía sublime y magna a sacado lo mejor de mi ser, y es ella mi motivación para culminar a la perfección todos mis proyectos. Este trabajo es producto de tu asesoría; cada día me ha convertido un hombre mejor, gracias a tu amor, gracias por tu afecto. Mi compañera, fuente de calma y consejo, tu forma de amar le ha dado felicidad a mi vida. Te amo Meine Owl.

Gustavo Eduardo Peña Torres
C.I. 0102770963

AGRADECIMIENTOS

Mi eterna gratitud a todos los que han apoyado a esta etapa de mi superación profesional: docentes contribuyentes, autoridades y Comunidad Educativa colaboradora. De manera especial un reconocimiento a profesores, guías y tutores, y a mi directora de tesis; a mi familia y a todos quienes colaboraron para la realización de este documento.

Gracias.

Gustavo E. Peña Torres

C.I. 0102770963

INDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
1.- MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Liderazgo Educativo.....	7
1.1.1. Tipos y características	9
1.2. La Gestión Educativa	10
1.2.1. Tipos	11
1.2.2. Gestión por objetivos y su importancia	12
1.3. Valores.....	13
1.3.1. Aprendizaje y eficiencia	15
2.- METODOLOGÍA	16
2.1. Participantes.....	17
2.2. Método y procedimiento	18
2.3. Materiales e instrumentos de investigación	19
3.- DIAGNÓSTICO.....	21
3.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.	22
3.2 Matriz FODA	56
4.- DISCUSIÓN.....	60
4.1 Antecedentes y Análisis.....	61
4.2 Funciones por áreas y departamentos.....	66
4.2 El clima escolar y convivencia con valores	66
5.- CONCLUSIONES	67
6.- RECOMENDACIONES GENERALES	72
7.- PROPUESTA DE LA MEJORA	75
7.1 Título de la propuesta:	76
Fomentar la integración de liderazgo y valores institucionales en la Unidad Educativa Sinincay:...	76

Talleres:	76
8.- BIBLIOGRAFÍA.....	84
9.- ANEXOS	87
10.- INDICE DE ANEXOS.....	114

RESUMEN

La presente investigación, ha planteado verificar la capacidad de gestión, liderazgo y valores en la educación para así contribuir a mejorar su calidad.

Los instrumentos de investigación utilizados fueron la encuesta, entrevista, observación directa, revisión de documentos, y una base FODA aplicados a 3 directivos, 20 estudiantes, 25 docentes, y 15 padres de familia.

Se ha determinado que el 60% de integrantes de la Unidad Educativa cumplen los valores de disciplina, asistencia pero con bajo rendimiento y autoestima; el 30% utilizan técnicas apropiadas de estudio; cumplen los planes operativos anuales y estratégicos en un 80% y se rigen al manual de convivencia. La toma de decisiones la hace el director en un 80% y existe falta de trabajo en equipo para mejorar el desempeño y progreso de la Institución.

Se pretende erradicar las falencias con la propuesta educativa que se desea implementar como una oferta de mejora, capacitación y crecimiento intelectual, donde se darán temas importantes y trascendentes para el nivel educativo de los docentes en temas muy importantes para que generen un efecto cascada dentro de la Institución.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo, Gestión, Valores, Directivos, Educación, Entrevistas, Evaluación, FODA.

ABSTRACT

The present investigation has been planned to verify the capacity of management and leadership added to values in the school to contribute and develop quality.

The research instruments used were the survey, interviews, direct observation, document review, and a baseline FODA, applied to 3 managers, 20 students, 25 teachers, and 15 parents.

It concludes that 60% of the members of the Educational Unit accomplish values of discipline, assistance, but with a low efficiency and self-esteem; only 30% uses appropriated techniques for studying; perform all the operational and strategic plans 80% keeping the convivial manual. The actual making of decision begins in the director at 80% but it's needed a teamwork for improve the performance and progress of the Institution.

It aims to eradicate the latter with the educational proposal to be implemented as an upgrade offer as an offer of training and intellectual growth, in which will be important and transcendental themes to generate a waterfall effect inside the institution.

KEYWORDS: Leadership, Management, Values, Directives, Education, Interviews, Evaluation, FODA

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tuvo lugar dentro de las instalaciones de la Unidad Educativa Sinincay, la cual se ha distinguido por su trayectoria en la formación de bachilleres con excelentes conocimientos y sobre todo valores. Dicha institución, actualmente cuenta con niveles desde Básica hasta Tercer año de Bachillerato tanto Técnico como General Unificado.

El desarrollo de esta tesis tiene como objetivo general, conocer si el establecimiento tiene un sistema de gestión, liderazgo y de valores educativos, para observar si es adecuada para el óptimo funcionamiento del establecimiento.

(FÁBARA, 2012) Uno de los problemas más graves que enfrenta nuestra sociedad actual es la falta de valores. Es de suma importancia rescatar estos conceptos para el mejoramiento de nuestro sistema social remontándonos a las raíces del aprendizaje, que nacen en la familia y se refuerza dentro de nuestras instituciones educativas.

En nuestro país, existen referentes de investigaciones de este tipo, pero la información específica varía de forma considerable según el caso. Particularmente dentro de la institución objetivo, caracterizada por ser pequeña, de mediana población y ubicada en una parroquia geográficamente distante; los resultados pueden arrojar comparativos pero distintos de estudios preliminares. Dentro de la institución no se establecen referencias anteriores a ser tomadas en cuenta.

El presente proceso de investigación contó con la total colaboración de directivos, profesores, estudiantes y padres de familia, quienes dieron su total apoyo al proyecto.

La educación, como el resultado de compartir el aprendizaje, es producto entonces de un fenómeno ligado directamente a todo individuo; por tanto, la investigación de procesos educativos que puedan generar la mejor transferencia de conocimientos entre todos los miembros de un grupo humano es la única manera de aportar a la superación y evolución de nuestra población y particularmente a la formación íntegra de los valores positivos que nos permitan entender nuestra existencia en este mundo.

La educación en nuestro país ha sufrido cambios frecuentes muy progresivos y apresurados; el resultado no ha sido satisfactorio y es difícil que siempre lo sea. El entorno educacional presente tiene muchas aspiraciones para concretarse en un proceso exacto y entonces está sujeto a variantes siempre y cuando mejoren su actual resultado.

Si se considera que en cada institución, de manera general, se encuentra en diferentes situaciones y circunstancias, es factible observar y analizar cada uno de estos medios como método de comparación entre uno y otro para lograr constituir una técnica o procedimiento colectivo que aporte a la mejora y superación de nuestro proceso de enseñanza–aprendizaje. Así, esta investigación pretende aportar no solo al progreso de la institución educativa sino también al entorno general de la nación.

Los objetivos propuestos en este trabajo han surgido de las necesidades expuestas anteriormente, como parte de un proyecto de aporte a una institución educativa, contemplando dentro de la investigación a los siguientes:

- Analizar la capacidad de gestión y liderazgo, y las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en la “Unidad Educativa Sinincay”, integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en los centros educativos en el período académico 2013 - 2014.

Los siguientes son los objetivos específicos dentro de mi propuesta:

- a) Investigar las referencias teóricas acerca de gestión educativa, liderazgo educativo y gestión de calidad en valores.
- b) Descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en los centros educativos.
- c) Determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de las instituciones educativas.
- d) Asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en los diferentes escenarios de gestión, liderazgo y valores, este último es el eje transversal de la administración educativa.
- e) Fortalecer el liderazgo en la toma de decisiones en situaciones arriesgadas o inciertas, identificando técnicas que los gerentes y directivos pueden utilizar para reducir las dificultades.

Los objetivos descritos en el párrafo anterior, se cumplieron en su totalidad conforme los siguientes lineamientos:

El primer objetivo se logró en base a una investigación de carácter científico, con un componente observacional de tipo descriptivo, mediante el uso de material bibliográfico, documentos, páginas web, y textos varios, lo que me permitió abarcar el total de conceptos básicos como herramienta inicial de la investigación.

El segundo objetivo se consiguió mediante la aplicación de entrevistas, foros estándar, dirigidos a padres de familia, autoridades y docentes del Plantel; interacción con el personal del plantel, incluidos los alumnos y padres de familia, lo que me permitió actualizar mis conocimientos sobre la realidad del establecimiento.

El tercer objetivo se llevó a cabo, mediante el uso del reglamento interno de la institución detallado en el apartado de Anexos, a través, del cual, se logró obtener resultados sobre la eficiencia de los directivos en base a las exigencias de nuestra población estudiantil.

El cuarto objetivo se pudo verificar estudiando los planes operativos y estratégicos propuestos por el establecimiento al compararlos con la realidad actual y haciendo un seguimiento metódico del cumplimiento de los mismos.

El objetivo final se logra mediante un común acuerdo entre los participantes e involucrados en el mejoramiento de la imagen institucional.

De esta forma, el contexto educacional tiene como único beneficiario el estudiante, pero hay que considerar que cuando el objetivo es el alumno, implícitamente se genera un efecto cascada en todo su entorno.

Así, desde su núcleo familiar, los favorecidos son los padres de familia y miembros de su ambiente social; esto se transforma en bienestar de la institución, docentes y colaboradores, que al final aportan a la superación de toda la comunidad, ciudad y nación generando el progreso educativo en general.

1.- MARCO TEÓRICO

1.1. Liderazgo Educativo

Se utilizan muchas definiciones y se describe el liderazgo de varias maneras. En este apartado se considerarán los distintos conceptos, tratando de entender el término líder como el caso amerita, a la persona que va a encargarse de dirigir una institución educativa.

Puesto que no es lo mismo un líder político, que un líder educativo y que se emplean los términos líder y liderazgo para identificar y designar muchas cosas, incluso algunas contradictorias entre sí, al igual que la ambigüedad entre gestión y gestores, a continuación detallo las distintas percepciones que tienen algunos autores al respecto.(CARTES & MONTSE, 2010)

(BENNIS, 2008) Este autor nos cita lo siguiente: Los investigadores del liderazgo lo han definido de muchas maneras distintas tratándose como:

“Proceso mediante el cual un agente induce a un subordinado a comportarse de una manera deseada; dirección y coordinación de trabajo entre los miembros de un grupo”; relación interpersonal en la que otros cumplen porque quieren más no porque tengan que hacerlo y por último hace hincapié al transformar a los seguidores, creando visiones de las metas que pueden alcanzarse.

Dentro de este marco, se observa que existe un orden jerárquico entre el líder y sus miembros, aunque parte de un concepto individual sugiere que todos los miembros que buscan una meta en común deberían tener el mismo nivel de participación y opinión.

Las siguientes son otras definiciones de liderazgo recopiladas en la Universidad Estatal de Cuenca, de varios libros sobre responsabilidad y sostenibilidad:

(HUGES, 2010) “El liderazgo es la capacidad de una persona para influir sobre el comportamiento de otra, bien de manera individual o en grupo; es un fenómeno complejo que involucra al líder, a los seguidores y a la situación”.

Resulta complejo, determinar que un líder deba influir sobre sus seguidores. Una persona que está encargada de dirigir a un grupo educativo, no es precisamente la que pueda manipular conceptos o decisiones. Por el contrario, quien sepa ganarse el apoyo y colaboración sin la necesidad de influir; considero sería más acertado.

(CARTES & MONTSE, 2010) “El liderazgo en la sociedad del conocimiento debe aportar sentido a una sociedad en cambio. Los líderes tienen que contribuir a crear una visión ante la nueva sociedad emergente y deben estar emocionalmente próximos a las personas”.

Considero que el aspecto de vinculación personal del líder, resulta acertado cuando se busca a un director educativo. La visión y misión del grupo existe, contemplando como único resultado un fin de aprendizaje; por lo tanto un líder que sepa afianzar emociones con un grupo es muy productivo.

(RODRIGUEZ, 2009) “Los líderes, a través de las interrelaciones personales y la comunicación son aquellos que consiguen que los miembros de una comunidad afronten sus problemas, busquen las mejores soluciones, construyan y apliquen las estrategias de cambio, y transformen los valores que justifican tal estado de las cosas”.

Es inseparable la integración de la comunidad educativa como sociedad colindante a un establecimiento. El aporte que ésta brinda para la consecución de las metas tiene que ser administrado y conducido por un líder con características de integración.

Bajo estos perfiles, se podría conceptualizar una definición de líder educativo de la siguiente forma:

El liderazgo educativo es el encargado en dirigir y coordinar el trabajo de los miembros de una institución, velando por la misión de transformar a sus individuos en miembros valiosos y emprendedores de conocimiento, que mantenga una relación interpersonal de respeto y que contribuya a las mejores soluciones y estrategias que contemplen el buen vivir.

1.1.1. Tipos y características

En cualquier organización social, al margen de su naturaleza y finalidad, pueden diferenciarse varios niveles de líderes (BASS, 2012):

Líder social: Es el liderazgo que la organización o algunos de sus miembros desarrollan hacia el conjunto de la sociedad. Este tipo de liderazgo se ha denominado meta liderazgo.

Líder Estratégico: Se trata del liderazgo que aporta visión. Este tipo de liderazgo lo ejercen las personas que tienen una responsabilidad global sobre toda la organización. Estas personas ejercen su liderazgo sobre otras, quienes a su vez pueden ejecutarla a los líderes operativos.

Líder operativo: Es un tipo de liderazgo asociado a la organización de las actividades operativas. Los líderes operativos son personas que sirven de soporte a los líderes estratégicos. Ejercen su liderazgo en una parte específica de una organización.

Liderazgo de equipos: Son personas que dirigen a otras con la encomienda de realizar unas tareas específicas muy concretas. Una parte importante del liderazgo en una organización se efectúa en relación con los equipos de trabajo. Es indispensable que existan personas que dirijan estos equipos y asuman su liderazgo. Su función es dirigir, guiar y facilitar la actividad del grupo humano para lograr maximizar sus resultados.

Liderazgo gestor: Esta expresión, aparentemente contradictoria, enuncia la idea de que los líderes deben también ejercer su unión en el ámbito de la organización encargada de hacer realidad tangible su liderazgo político. Los líderes políticos no pueden desentenderse de adjudicarse su responsabilidad sobre el modo en que las organizaciones asumen su compromiso de realizar la puesta en práctica de la visión.

A continuación presento el tipo de líder más conveniente para el caso de una instituciones educativas según la descripción de un educador norteamericano de Boston University (BENNIS, 2008).

Líder democrático: Es aquel que da lugar a la comunidad a la hora de tomar decisiones. El líder democrático transmite una imagen más permisiva, abierta al diálogo y se preocupa por los problemas de su entorno.

Por lo tanto, integrando los conceptos, el distintivo de líder aparecería de la siguiente manera:

El líder o director educativo de un establecimiento es aquel que de manera democrática y con la participación de la comunidad gestiona la organización de equipos que faciliten la actividad de un proceso educativo, aportando su visión para el progreso de una sociedad. Este progreso directamente es dependiente de las facultades del líder asignado a la tarea educativa.

1.2. La Gestión Educativa

A continuación, los siguientes son los conceptos más acertados para definir la gestión educativa, en una recopilación realizada en la Universidad del Azuay:

(AMARO, 2012) Se entiende como gestión educativa al “conjunto de funciones orientadas a la toma de decisiones en una institución de formación con el propósito de hacer un manejo eficiente de recursos de aprendizaje”.

(FERNÁNDEZ, 2008) “La gestión educativa se define como la ejecución y monitoreo de los mecanismos, acciones y las medidas necesarias para la consecución de los objetivos de la institución”.

(MORA, 2009) “Función institucional global e integradora de todas las fuerzas que conforman una institución”.

Estos conceptos son muy parecidos al que nos otorga el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: La palabra gestión proviene del latín (REAL ACADEMIA DE LA LENGUA, 2014) “gestión” que hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de

administrar. Gestionar es realizar diligencias conducentes al logro de un objetivo o de un deseo cualquiera.

Las ejecución de funciones y el monitoreo de resultados de un establecimiento escolar son en conjunto un plan de desarrollo. Todos los involucrados en un proceso educativo requieren gestionar de manera integral, las acciones que a futuro se proyecten en los resultados del aprendizaje.

En la actualidad, es cada vez más común escuchar el concepto de la gestión aplicada como factor estratégico a empresas e instituciones de todo tipo y nivel. Dicho concepto no sólo se centra a nivel empresarial sino también analiza una dimensión personal, que en el caso muy puntual de nuestra investigación nos será de mucha utilidad.

Integrando nuevamente los conceptos y a criterio personal el concepto general de gestión educativa es el siguiente:

La Gestión Educativa se entiende como el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades de aprendizaje de otros individuos en un instituto de educación.

1.2.1. Tipos

A continuación se exponen varios tipos de métodos de Gestión; sin embargo, el modelo de “Gestión por Objetivos” resulta el más apto para la aplicación dentro de los conceptos de educación. Este tipo de gestión será analizado en el siguiente numeral.

GESTIÓN TECNOLÓGICA: Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología (KAHENMAN, 2002).

GESTIÓN SOCIAL: Es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuesta (AMARO, 2012).

GESTIÓN DE PROYECTOS: Es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido (AMARO, 2012).

GESTIÓN DE CONOCIMIENTO: Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros (KAHENMAN, 2002).

GESTIÓN DE AMBIENTE: Es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental. En base al desarrollo sostenible, la gestión ambiental es la estrategia a través de la cual se organizan las actividades antrópicas a una adecuada calidad de vida (FERNÁNDEZ, 2008).

La definición más importante obtenida de estas teorías puede ser plasmada en el siguiente concepto:

La Gestión Educativa involucra muchos ámbitos: Tecnológicos, sociales, de proyectos, de conocimiento, ambientales y sobre todo la Gestión por Objetivos encaminada a aprovechar los distintos recursos para el bienestar del hombre y el mundo.

1.2.2. Gestión por objetivos y su importancia

(CHIAVENATO, 2010) Es una forma de dirección participativa, un sistema de planificación-control y un instrumento de motivación y movilización vía participación.

Según el profesor Drucker, en una sección de su investigación publicada por CEINSA, la gestión por objetivos se define como una técnica que cubre a su vez objetivos de rendimiento personal con objetivos de gestión de calidad humana donde los principales puntos de la dirección por objetivos son definir áreas de responsabilidad individual en términos de resultados esperados, tratar de implicar a directivos y subordinados e identificar el sistema de objetivos y sub objetivos de la organización, teniendo en cuenta aquellos que

son individuales y fijando unos estándares medibles en relación con los cuales se evaluarán las actuaciones.

Modelo SMART:

La palabra SMART proviene del inglés que traducido literalmente significa “inteligencia”, y se deriva de sus siglas correspondientes con cinco palabras: **S**pecific (específicos), **M**easurable (susceptibles de evaluación), **A**ttainable (asequibles), **R**esults-oriented (orientados a resultados) y **T**ime-bound (con cronograma de aplicación).

Para el proceso de este tipo de gestión se consideran determinados aspectos tales como: El logro de los objetivos como impacto demostrativo sobre resultados; deben estar alineados con la visión, misión, estrategia y políticas del instituto.

Los objetivos del grupo de docentes y estudiantes directamente relacionados con los objetivos mismo de la educación (DRUCKER F, 2012).

Una escuela, no puede de ninguna manera, seguir en los viejos esquemas y rutinas anteriores. La dinámica del cambio social en la educación depende de una verdadera Gestión por Objetivos.

1.3. Valores

Las personas, las organizaciones, las sociedades construyen su realidad, toman decisiones y actúan en función de sus valores. Por lo tanto, es imposible sobreestimar la importancia de los mismos (ALFARO, 2008).

En cualquier situación, pero todavía más en entornos tan cambiantes como los actuales, el hecho de que sus integrantes compartan una serie de valores es esencial para que los establecimientos puedan actuar de forma coordinada.

La enorme importancia que una institución pueda alcanzar a nivel social ha propiciado que los valores tengan una tremenda influencia.

A continuación se presenta asunciones que en teoría se han convertido en verdades incuestionables sobre los valores. Todos estamos preocupados exclusivamente por nuestro propio interés y buscamos, de forma racional y calculadora sacar provecho de algo; las

instituciones educativas existen para solventar las necesidades y méritos de una sociedad y los establecimientos educativos requieren de líderes que funjan como corporación, es decir, él no solo es responsable de su rendimiento sino de todos (MINTZBERG, 2012).

La concepción de valores más común en nuestro medio lleva implícitos los siguientes: El bien propio, la competitividad, lo racional, el control, la imagen, la comunicación, la eficiencia, la uniformidad y la jerarquía.

Todos ellos se interrelacionan, apoyan y refuerzan mutuamente. Estos valores son básicamente coherentes con el paradigma racionalista y dualista, que tan notablemente ha influido en la concepción tradicional de educación (DEUSTCHE GESSELLCHAFT, 2011).

De esta manera, es apropiado desarrollar el concepto de cada una de estas implicaciones como lo detalla la GTZ alemana:

El bien propio: La búsqueda del bien propio constituye la piedra angular del sistema de valores de la empresa tradicional, de forma que el resto de valores y principios actúan como apéndices de dicho valor. Responde a una concepción de la realidad en la que prima la separación entre seres, objetos y elementos como consecuencia del paradigma racionalista.

La competitividad: Es la clave del éxito y buen funcionamiento del sistema en general.

Lo racional: Mantiene una visión idealizada de la vida en la que predomina lo racional.

El control: Considera que la ciencia puede descubrir todas las leyes de la naturaleza y que, cuando esto suceda, tendremos un conocimiento absoluto de la misma y podremos dominarla a nuestro antojo.

La eficiencia: Es la capacidad de hacer bien con el mínimo de recursos. Sin embargo a veces, este valor se convierte en un importante freno de la creatividad, el aprendizaje y la innovación.

La imagen: Es lo que los demás piensan de uno, y puede tener un gran impacto en el porvenir mismo. El problema es cuando este valor se cultiva teniendo en cuenta de forma exclusiva las opiniones externas.

La comunicación: La transparencia es uno de los principios de la responsabilidad educativa.

La jerarquía: Son los distintos niveles y sus diferencias estructurales como concepción de la realidad.

En resumen, la importancia de los valores se ve reflejada en el siguiente párrafo:

Eficiencia y control, imagen y racionalidad, competitividad y auto superación, son los valores buscados por una correcta actividad de aprendizaje.

1.3.1. Aprendizaje y eficiencia

El requisito de que las instituciones gestionen adecuadamente la necesidad de ser eficientes, para tener éxito, y al mismo tiempo la de invertir en aprender, para continuar teniendo éxito en el futuro, es uno de los temas más tratados en la literatura académica (CARTES & MONTSE, 2010).

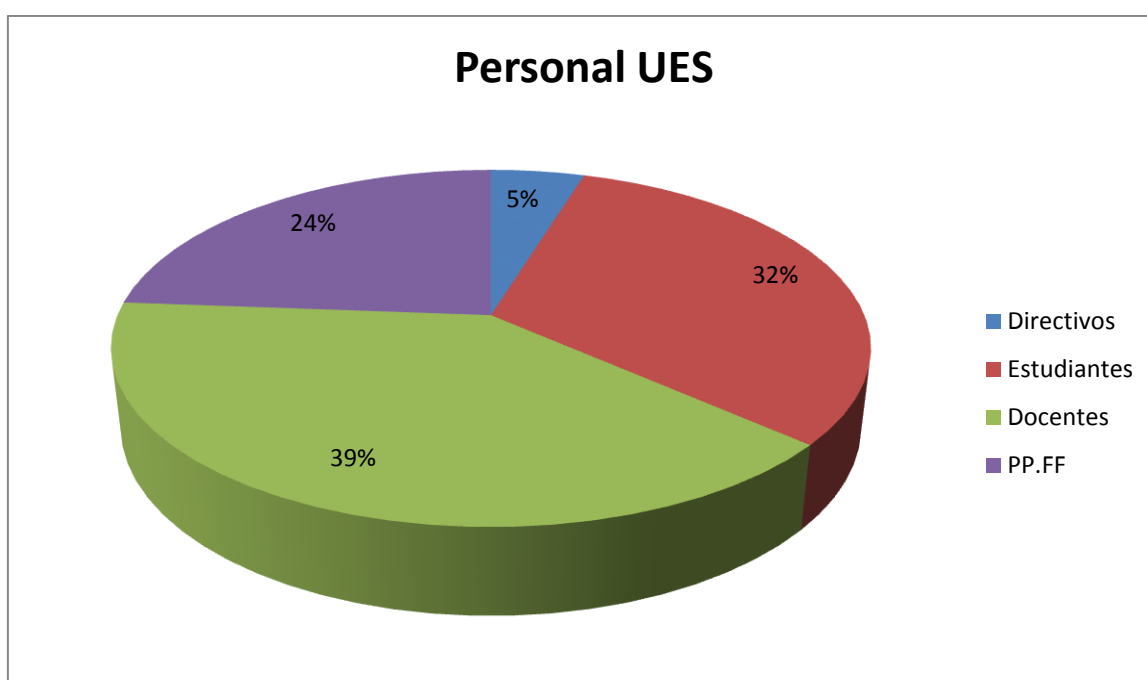
La eficiencia es uno de los fundamentos de la teoría de valores. Sin embargo, con frecuencia, la búsqueda de la eficiencia ha conllevado un énfasis excesivo en hacer bien o, si se prefiere, hacer mejor lo que sabemos hacer. Es decir, ha puesto el foco en el presente y ha oscurecido el futuro; ha promovido la seguridad, la aversión al riesgo y la certidumbre, al tiempo que ha frenado el desarrollo de la capacidad de apreciar y saber convivir con la búsqueda el riesgo y la incertidumbre.

La eficiencia es sinónimo de calidad. Calidad educativa es satisfacer las exigencias requeridas para el correcto funcionamiento de la humanidad y la armonía con la vida.

2.- METODOLOGÍA

2.1. Participantes

La investigación fue realizada en el establecimiento educativo y estuvo dirigida a: Un rector (1), un vicerrector (1), un inspector (1), veinticinco docentes (25), quince padres de familia (15) y veinte alumnos (20) escogidos de manera aleatoria. Además, participaron en la obtención de resultados la comunidad o parroquia, la dirección de educación, el municipio, empresas y organizaciones sociales de base, que regulan o colaboran con los centros educativos.



- Personal directivo por sexo y edad.
- Personal docentes por sexo y edad.
- Personal administrativo y de servicios.

Tabla N°1 Distribución del personal de Sinincay entre Docentes, Administrativos, Padres de Familia y Alumnos, Cuenca, 2014						
PERSONAL SEXO	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	PADRES FAMILIA	ALUMNOS	f	%
FEMENINO	16	1	10	9	36	57
MASCULINO	9	2	5	11	27	43
TOTAL	25	3	15	20	63	100

2.2. Método y procedimiento

Con el fin de determinar los resultados del nivel de Liderazgo y Gestión en la Unidad Educativa Sinincay se realizaron procedimientos previamente validados por la autoridad del establecimiento, que ayuden a controlar los factores que amenazan la validez y confiabilidad de los resultados.

Antes de realizar las actividades educativas, fue necesario integrar a un grupo seleccionado de la población, escogiendo a los colaboradores sin ningún tipo de particularidades. Estas personas participaron en una serie de encuestas y entrevistas como se expone a continuación.

Los datos obtenidos fueron clasificados y tabulados aplicando métodos de investigación.

Los métodos de investigación utilizados fueron el descriptivo, analítico y sintético, inductivo-deductivo, estadístico, hermenéutico; los cuales, permitirán explicar y analizar el propósito de la investigación.

(BURBANO, 2011) La investigación a realizar es de tipo **exploratorio y descriptivo**, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad de la gestión en el liderazgo educativo y la promoción de valores en un centro educativo, de tal manera, que haga posible conocer el problema en estudio tal cual se presenta en la realidad. Entonces este tipo de investigación facilita acceder al conocimiento de la realidad para plantear el problema, declarar las hipótesis, aclarar conceptos, reunir información y familiarizarse con el proceso del conocimiento del problema en estudio.

En el proceso de investigación se requerirá también del método **analítico - sintético**, pues facilitará la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de

las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.

El método **inductivo y el deductivo** a utilizarse permitirá configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

El método **estadístico**, hará factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitará los procesos de validez y confiabilidad de los resultados y, finalmente tendrá su aplicación práctica en el proceso de la verificación de las hipótesis.

El método **Hermenéutico**, permitirá la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

2.3. Materiales e instrumentos de investigación

Cuestionario: Se utilizará para la recuperación de la información de campo. Servirá para obtener información sobre las variables y de esta manera construir el diagnóstico sobre liderazgo educativo y valores.

Lectura: Resulta un medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre Liderazgo y valores.

Mapas conceptuales y organizadores gráficos: Facilitan los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales.

Encuesta Informal: Se realizaron preguntas abiertas que surgen del contexto inmediato, es decir, no hay temas predeterminados ni nada escrito.

Las características usadas en las encuestas fueron preguntas simples, indagación de si reúnen requisitos de confiabilidad y validez; si el entrevistador reúne o no su atención del objetivo de la entrevista; si el entrevistador debe poseer agudeza para observar, escuchar, transcribir y sintetizar las respuestas del entrevistado; si el entrevistador cuenta con una guía de entrevista (cuestionario) en donde se establezcan los objetivos y los aspectos más

relevantes que se han de recopilar para el caso de la entrevista dirigida; y que las anotaciones deben hacerse con la mayor imparcialidad y objetividad posible.

De igual forma, es necesario categorizar como instrumento de evaluación, la “observación”. Es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. La observación se convierte en una técnica científica en la medida que sirve a un objetivo ya formulado de investigación, es planificada sistemáticamente, está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad y la observación se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

(FISCALIZACION GENERAL, 2005) Observar es contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento. Las estrategias de observación son: Campo de trabajo, varios métodos, lenguaje de participante, indicadores de baja interferencia, investigadores múltiples, datos registrados, investigador participante, comprobación de miembros, revisión de participantes, casos negativos.

3.- DIAGNÓSTICO

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

La Unidad educativa, no cuenta todavía con instrumentos palpables que ejerciten la gestión educativa. Se encuentra en el proceso de redacción y aprobación de los mismos. La investigación ha utilizado técnicas y normativas sugeridas por las autoridades, información administrativa, pedagógica, disciplinaria y académica. El código de ética también se encuentra en redacción.

De acuerdo a la nueva ordenanza, los planes estratégicos y planes anuales se elaboran al inicio de cada año lectivo. En el presente caso se utilizó lo correspondiente al período 2013-2014.

La estructura organizativa de la unidad educativa se ve condensada en los siguientes párrafos:

Misión: Somos una unidad educativa de servicio a la comunidad, con el fin de educar al ser humano en todo cuanto anhela; siendo la educación integral y permanece la base fundamental del desarrollo de la sociedad, para alcanzar un nivel de excelencia académico desarrollando valores, conocimientos, destrezas y habilidades mediante un aprendizaje significativo.

Visión: La unidad educativa Sinincay es una institución líder, modelo, prestigiosa y reconocida por formar estudiantes íntegros y emprendedores con un nivel académico competente gracias al trabajo mancomunado y comprometido de todos los que integran la comunidad educativa.

El plantel funcionará de acuerdo al siguiente organigrama:

ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

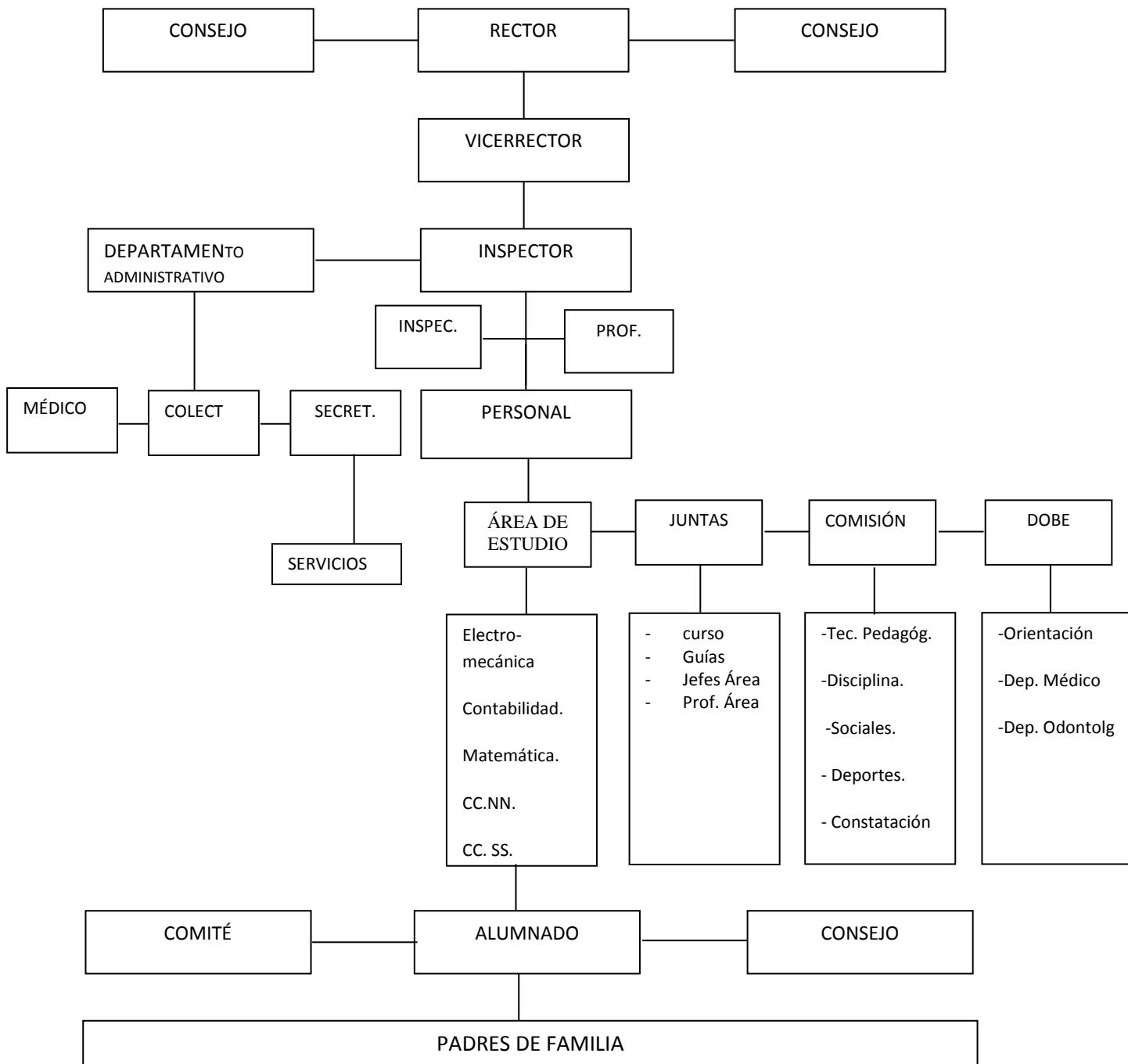


TABLA N°3. FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN 3 DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCA Y, CUENCA 2014		
ORGANIZACIÓN/PERSONAL	DIRECTIVOS (f)	%
El director organiza las tareas en una reunión	3	100
Coordinadores de área	0	0
Por grupos de trabajo	0	0
Trabajan individualmente	0	0
No contestan	0	0
TOTAL	3	100

TABLA N°4. FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN 20 ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCA Y, CUENCA 2014		
ORGANIZACIÓN/PERSONAL	ESTUDIANTES (f)	%
El director organiza las tareas en una reunión	12	60
Coordinadores de área	2	10
Por grupos de trabajo	2	10
Trabajan individualmente	4	20
No contestan	0	0
TOTAL	20	100

TABLA N°5. FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN 25 DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCA Y, CUENCA 2014

ORGANIZACIÓN/PERSONAL	DOCENTES (f)	%
El director organiza las tareas en una reunión	12	48
Coordinadores de área	2	8
Por grupos de trabajo	2	8
Trabajan individualmente	4	16
No contestan	5	20
TOTAL	25	100

TABLA N°6. FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN 20 DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCA Y, CUENCA 2014

ORGANIZACIÓN/PERSONAL	PADRES DE FAMILIA (f)	%
El director organiza las tareas en una reunión	12	60
Coordinadores de área	2	10
Por grupos de trabajo	2	10
Trabajan individualmente	4	20
No contestan	0	0
TOTAL	20	100

TABLA N°7. ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN EN 3 DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

ASPECTOS/PERSONAL	DIRECTIVOS (f)	%
El número de miembros	3	100
Los resultados obtenidos	0	0
Valor y tiempo empleados	0	0
Otros	0	0
No contestan	0	0
TOTAL	3	100

TABLA N°8. ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN EN 20 ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

ASPECTOS/PERSONAL	ESTUDIANTES (f)	%
El número de miembros	18	90
Los resultados obtenidos	0	0
Valor y tiempo empleados	2	10
Otros	0	0
No contestan	0	0
TOTAL	20	100

TABLA N°9. ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN EN 25 DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCA Y, CUENCA 2014

ASPECTOS/PERSONAL	DOCENTES (f)	%
El número de miembros	23	92
Los resultados obtenidos	0	0
Valor y tiempo empleados	2	8
Otros	0	0
No contestan	0	0
TOTAL	25	100

TABLA N°10. ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN EN 15 PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCA Y, CUENCA 2014

ASPECTOS/PERSONAL	PADRES DE FAMILIA (f)	%
El número de miembros	12	80
Los resultados obtenidos	1	7
Valor y tiempo empleados	2	13
Otros	0	0
No contestan	0	0
TOTAL	15	20

TABLA N°11. LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS EN 3 DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

MANUAL CONVIVENCIA	DIRECTIVOS (f)	PORCENTAJE
Sí	3	100
No	0	0
TOTAL	3	100

TABLA N°12. LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS EN 20 ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

MANUAL CONVIVENCIA	ESTUDIANTES (f)	PORCENTAJE
Sí	10	50
No	10	50
TOTAL	20	100

TABLA N°13. LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS EN 25 DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

MANUAL CONVIVENCIA	DOCENTES (f)	PORCENTAJE
Sí	10	40
No	15	60
TOTAL	25	100

TABLA N°14. LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS EN 15 PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCA Y, CUENCA 2014

MANUAL CONVIVENCIA	PADRES DE FAMILIA (f)	PORCENTAJE
Sí	10	67
No	5	33
TOTAL	15	100

TABLA N°15. DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS EN 3 DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCA Y, CUENCA 2014

DELEGACIÓN DECISIÓN	DIRECTIVOS (f)	PORCENTAJE
Sí	3	100
No	0	0
TOTAL	3	100

TABLA N°16. DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS EN 20 ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCA Y, CUENCA 2014

DELEGACIÓN DECISIÓN	ESTUDIANTES (f)	PORCENTAJES
Sí	5	20
No	20	80
TOTAL	20	100

TABLA N°17. DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS EN 25 DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

DELEGACION DECISION	DOCENTES (f)	PORCENTAJES
Sí	10	14
No	15	60
TOTAL	25	100

TABLA N°18. DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS EN 15 PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

DELEGACIÓN DECISIÓN	PADRES DE FAMILIA (f)	ESTUDIANTES
Sí	15	100
No	0	0
TOTAL	15	0

Tabla N°19. HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIONEN 3 DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

La administración y liderazgo del centro educativo promueve	DIRECTIVOS (f)	PORCENTAJE
Son innatas	2	67
Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	0	0
Se adquieren a partir de la experiencia	0	0
Se desarrollan con estudios en gerencia	1	33
Capacitación continua que combine la práctica, teoría y reflexión	0	0
TOTAL	3	20

Tabla N°20. HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN EN 20 ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

La administración y liderazgo del centro educativo promueve	ESTUDIANTES (f)	PORCENTAJE
Son innatas	8	45
Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	2	10
Se adquieren a partir de la experiencia	5	25
Se desarrollan con estudios en gerencia	3	15
Capacitación continua que combine la práctica, teoría y reflexión	2	10
TOTAL	20	100

Tabla N°21. HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN EN 25 DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

La administración y liderazgo del centro educativo promueve	DOCENTES (f)	PORCENTAJE
Son innatas	14	56
Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	3	12
Se adquieren a partir de la experiencia	3	12
Se desarrollan con estudios en gerencia	3	12
Capacitación continua que combine la práctica, teoría y reflexión	2	8
TOTAL	25	100

Tabla N°22. HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN EN 15 PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

La administración y liderazgo del centro educativo promueve	PADRES DE FAMILIA (f)	PORCENTAJE
Son innatas	12	80
Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	2	13
Se adquieren a partir de la experiencia	1	7
Se desarrollan con estudios en gerencia	0	0
Capacitación continua que combine la práctica, teoría y reflexión	0	0
TOTAL	15	100

Tabla N°23. PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR EN 3 DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

Mejora del desempeño	DIRECTIVOS (f)	PORCENTAJES
El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes	2	67
La disminución del número de estudiantes por aula	0	0
La mejora de los mecanismos de control	0	0
La existencia de ambientes cordiales de trabajo	1	33
TOTAL	3	100

Tabla N°24. PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR EN 15 ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

Mejora del desempeño	ESTUDIANTES (f)	PORCENTAJES
El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes	5	25
La disminución del número de estudiantes por aula	0	0
La mejora de los mecanismos de control	10	50
La existencia de ambientes cordiales de trabajo	5	25
TOTAL	20	100

Tabla N°25. PROMOCION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCION ESCOLAREN 25 DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

Mejora del desempeño	DOCENTES (f)	PORCENTAJES
El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes	10	40
La disminución del número de estudiantes por aula	5	20
La mejora de los mecanismos de control	5	20
La existencia de ambientes cordiales de trabajo	5	20
TOTAL	25	100

Tabla N°26. PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN EN 15 PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

Mejora del desempeño	PADRES DE FAMILIA (f)	PORCENTAJES
El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes	7	47
La disminución del número de estudiantes por aula	0	0
La mejora de los mecanismos de control	2	13
La existencia de ambientes cordiales de trabajo	6	40
TOTAL	15	100

Tabla N°27. ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES EN 3 DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

Actividades equipo educativo	DIRECTIVOS (f)	PORCENTAJES
Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	2	67
Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	1	33
Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	0	0
Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	0	0
TOTAL	3	100

Tabla N°28. ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES EN 20 ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

Actividades equipo educativo	ESTUDIANTES (f)	PORCENTAJES
Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	0	0
Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	5	25
Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	15	75
Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	0	0
TOTAL	20	100

Tabla N°29. ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES EN 25 DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

Actividades equipo educativo	DOCENTES (f)	PORCENTAJES
Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	4	16
Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	6	24
Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	10	40
Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	5	20
TOTAL	25	100

Tabla N°30. ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES EN 15 PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, CUENCA 2014

Actividades equipo educativo	PADRES DE FAMILIA (f)	PORCENTAJES
Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	5	33
Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	5	33
Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	0	0
Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	5	34
TOTAL	15	100

TABLA N°31. ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO EN 3 DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, RESPUESTAS MÚLTIPLES, CUENCA, 2014

La administración y liderazgo del centro educativo promueve	DIRECTIVOS (f)	PORCENTAJE
Excelencia académica	3	100
Desarrollo profesional de docentes	2	67
La capacitación continua de los docentes	1	33
Trabajo en equipo	3	100
Vivencia de valores institucionales y personales	3	100
Participación de los PP.FF en las actividades programadas	2	67
Delegación de autoridad a los grupos de decisión	0	0

TABLA N°32. ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO EN 20 ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, RESPUESTAS MÚLTIPLES, CUENCA, 2014

La administración y liderazgo del centro educativo promueve	ESTUDIANTES (f)	PORCENTAJE
Excelencia académica	20	100
Desarrollo profesional de docentes	10	50
La capacitación continua de los docentes	15	75
Trabajo en equipo	16	80
Vivencia de valores institucionales y personales	11	55
Participación de los PP.FF en las actividades programadas	19	98
Delegación de autoridad a los grupos de decisión	0	0

TABLA N°33. ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO EN 25 DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY, RESPUESTAS MÚLTIPLES, CUENCA, 2014

La administración y liderazgo del centro educativo promueve	DOCENTES (f)	PORCENTAJE
Excelencia académica	10	40
Desarrollo profesional de docentes	5	20
La capacitación continua de los docentes	4	16
Trabajo en equipo	5	20
Vivencia de valores institucionales y personales	12	48
Participación de los PP.FF en las actividades programadas	13	52
Delegación de autoridad a los grupos de decisión	0	0

**TABLA N°34. ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO
EN 15 PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY,
RESPUESTAS MÚLTIPLES, CUENCA, 2014**

La administración y liderazgo del centro educativo promueve	PADRES DE FAMILIA (f)	PORCENTAJE
Excelencia académica	14	94
Desarrollo profesional de docentes	15	100
La capacitación continua de los docentes	14	94
Trabajo en equipo	13	87
Vivencia de valores institucionales y personales	14	94
Participación de los PP.FF en las actividades programadas	15	100
Delegación de autoridad a los grupos de decisión	0	0

**TABLA N° 35. GESTIÓN PEDAGÓGICA
EN 3 DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA
SININCAY, RESPUESTAS MÚLTIPLES, CUENCA,
2014**

Gestión Pedagógica	DIRECTIVOS (f)	PORCENTAJE
Reingeniería de Procesos	3	100
Plan Estratégico	3	100
Plan Operativo Anual	3	100
Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	3	100

**TABLA N° 36. GESTIÓN PEDAGÓGICA
EN 20 ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
SININCAY, RESPUESTAS MÚLTIPLES, CUENCA, 2014**

Gestión Pedagógica	ESTUDIANTES (f)	PORCENTAJE
Reingeniería de Procesos	0	0
Plan Estratégico	10	50
Plan Operativo Anual	18	90
Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	19	95

**TABLA N° 37. GESTIÓN PEDAGÓGICA EN 25
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
SININCAY, RESPUESTAS MÚLTIPLES, CUENCA,
2014**

Gestión Pedagógica	DOCENTES	PORCENTAJE
Reingeniería de Procesos	15	60
Plan Estratégico	24	96
Plan Operativo Anual	25	100
Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	12	48

**TABLA N° 38. GESTIÓN PEDAGÓGICA EN 15
PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA
SININCAY, RESPUESTAS MÚLTIPLES, CUENCA,
2014**

Gestión Pedagógica	PP.FF	PORCENTAJE
Reingeniería de Procesos	15	100
Plan Estratégico	15	100
Plan Operativo Anual	15	100
Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	15	100

A continuación, analizaremos los resultados y la problemática que hemos podido identificar durante todo este proceso de investigación sumamente necesarios para el correcto desarrollo del mismo.

Haciendo un comparativo, entre dos estudios, el realizado en el Instituto Particular Abdón Calderón y el Colegio Técnico de Ricaurte (FÁBARA, 2012) y (RICAURTE, 2008), comencemos tomando en cuenta dos aspectos muy claros. El primero es que la Unidad Educativa Sinincay ha sido y es una institución educativa cuyo propósito no solo ha sido el de proporcionarle a los alumnos conocimientos de calidad necesarios para su vida profesional, sino que ha considerado siempre la importancia del aspecto personal, enfocado en la parte afectiva y el desarrollo de los valores humanos.

Incluso se puede apreciar que uno de sus lemas institucionales se centra en el énfasis del concepto recalcándolo en sus comunicaciones internas y externas: “La meta es tu esfuerzo” (SININCAY, 2010).

Los siguientes datos han sido recopilados del último cuadro de notas del año lectivo 2012 – 2013 de la Unidad Educativa Sinincay, en el que se tabulan los resultados finales con una población de 348 alumnos; tabulados por el departamento de Orientación y por Inspección, que consta como anexo del manual de ética (SININCAY. REGLAMENTO, 2013).

Rendimiento

El 30% de estudiantes de Educación Primaria y Secundaria cuentan con un rendimiento académico bueno y muy bueno. El 70% de estudiantes de Educación Primaria y Secundaria cuentan con un rendimiento regular y deficiente. Los Datos comparativos se realizan con dos instituciones, el Instituto Particular Abdón Calderón y el Colegio Técnico Ricaurte. Estos datos fueron suministrados por la secretaría de cada establecimiento.

RENDIMIENTO	UNIDAD EDUCATIVA SININCAY	INSTITUTO PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN	COLEGIO TÉCNICO RICAURTE
Bueno, muy bueno	30%	79%	60%
Regular, deficiente	70%	21%	40%

Fuente. Resultado Entrevistas (Administración, 2012), (FÁBARA, 2012),(RICAURTE, 2008)

Disciplina

Los siguientes datos fueron entregados por el departamento de inspección de la Unidad Educativa Sinincay de los cuadros del año lectivo 2012 – 2013.

El 60% de estudiantes de ambos niveles asumen comportamientos positivos que denotan disciplina.

El 40% de estudiantes de ambos niveles asumen comportamientos negativos que denotan indisciplina.

COMPORTAMIENTO	UNIDAD EDUCATIVA SININCAY	INSTITUTO PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN	COLEGIO TÉCNICO RICAURTE
Positivo	60%	60%	50%
Negativo	40%	40%	50%

Fuente. Resultado Entrevistas (Administración, 2012), (FÁBARA, 2012),(RICAURTE, 2008)

Ausentismo

El 80% de estudiantes asisten diaria y puntualmente a la Unidad Educativa Sinincay.

El 20% de estudiantes de la Unidad Educativa Sinincay, principalmente del nivel secundario, faltan frecuentemente a sus labores, generalmente por el trabajo.

AUSENTISMO	UNIDAD EDUCATIVA SININCAY	INSTITUTO PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN	COLEGIO TÉCNICO RICAURTE
Diario y puntual	80%	90%	70%
Faltas	20%	10%	30%

Fuente. Resultado Entrevistas (Administración, 2012), (FÁBARA, 2012),(RICAURTE, 2008)

Deserción

El 95% del número total de estudiantes, logran terminar el año académico.

Un mínimo (5%) de estudiantes no logran terminar el año académico por diferentes motivos.

DESERCIÓN	UNIDAD EDUCATIVA SININCAY	INSTITUTO PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN	COLEGIO TÉCNICO RICAURTE
Culminan	95%	85%	95%
Se retiran	5%	15%	5%

Fuente. Resultado Entrevistas (Administración, 2012), (FÁBARA, 2012),(RICAURTE, 2008)

Autoestima

El 40% de estudiantes cuentan con un alto nivel de autoestima.

El 60% de estudiantes cuentan con un nivel bajo de autoestima.

RENDIMIENTO	UNIDAD EDUCATIVA SININCAY	INSTITUTO PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN	COLEGIO TÉCNICO RICAURTE
Alto Nivel	40%	76%	80%
Bajo nivel	60%	24%	20%

Fuente. Resultado Entrevistas (Administración, 2012), (FÁBARA, 2012),(RICAURTE, 2008)

Valores

Un 30% de estudiantes demuestran actitudes que denotan la práctica de valores cuando permanecen en la Unidad Educativa Sinincay.

Gran cantidad de estudiantes (70%) demuestran actitudes que denotan la práctica de antivalores cuando permanecen en la unidad educativa.

VALORES	UNIDAD EDUCATIVA SININCAY	INSTITUTO PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN	COLEGIO TÉCNICO RICAURTE
Practican	30%	79%	60%
No practican	70%	21%	40%

Fuente. Resultado Entrevistas (Administración, 2012), (FÁBARA, 2012),(RICAURTE, 2008)

Sexualidad

Un mínimo de estudiantes asumen con responsabilidad su sexo y sexualidad, asumiendo actitudes de higiene, cuidado y protección de sus órganos sexuales.

La mayoría de estudiantes no asumen con responsabilidad su sexo y sexualidad, denotando actitudes de falta de higiene, cuidado y protección de sus órganos sexuales.

SEXUALIDAD	UNIDAD EDUCATIVA SININCAY	INSTITUTO PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN	COLEGIO TÉCNICO RICAURTE
Responsable	10%	60%	70%
No practican	90%	40%	30%

Fuente. Resultado Entrevistas (Administración, 2012), (FÁBARA, 2012),(RICAURTE, 2008)

Técnicas y hábitos de estudio

El 30% de estudiantes de nuestra unidad educativa tienen conocimiento sobre las técnicas de estudio, mientras que sólo el 15% cuentan con hábitos de estudio.

El 70% de estudiantes no tiene conocimiento sobre las técnicas de estudio y el 85% no cuentan con hábitos de estudio.

HÁBITOS	UNIDAD EDUCATIVA SININCAY	INSTITUTO PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN	COLEGIO TÉCNICO RICAURTE
Conocen	30%	100%	100%
Practican	15%	80%	40%
No practican	55%	20%	60%

Fuente. Resultado Entrevistas (Administración, 2012), (FÁBARA, 2012),(RICAURTE, 2008)

Uso del tiempo libre

El 20% de los estudiantes emplean su tiempo libre en realizar actividades provechosas y de diversión sana.

La mayoría de los estudiantes es decir, el 80% utilizan su tiempo libre en actividades nada provechosas como por ejemplo: Visitas a cabinas de Internet, mirar televisión o al juego en exceso.

REALIDAD DEL DOCENTE:

No existen estudios relacionados para comparar los siguientes resultados, sin embargo expongo lo obtenido en la Unidad Educativa Sinincay.

Capacitación

Docentes capacitados por el Ministerio de Educación.

Docentes no se actualizan a través de instituciones particulares y no tienen postgrado o especialización.

Autoestima

Docentes con alto nivel de autoestima.

Docentes con problemas de autoconocimiento e identificación personal.

Participación

Docentes motivados y predispuestos a participar en las actividades pedagógicas y administrativas de la institución educativa.

La mayoría de docentes no participa decididamente en las diversas actividades pedagógicas y administrativas de la institución educativa.

Compromiso

Docentes identificados con la institución educativa.

La mayoría de docentes no se identifican con la institución educativa.

Valores

Docentes demuestran actitudes que evidencian la práctica de valores.

Existe celo profesional y rencillas entre docentes.

REALIDAD DEL CURRÍCULO:

Diversificación

En Educación Primaria los contenidos y capacidades son pertinentes debido a que se han contextualizado y adecuados a la realidad de los estudiantes y de la institución educativa.

Los contenidos y capacidades en la educación secundaria todavía no han sido contextualizados y adecuados a la realidad de la unidad educativa.

Organización

Docentes de educación primaria planifican, ejecutan y evalúan sus programaciones curriculares.

Los docentes de educación secundaria presentan dificultades en la planificación, ejecución y evaluación de sus programaciones curriculares.

REALIDAD DE LA METODOLOGÍA:

Enfoque pedagógico

Docentes con conocimiento sobre el constructivismo pedagógico.

Presentan dificultades en la aplicación del constructivismo pedagógico como modelo pedagógico.

Principios

Identifican y reconocen los principios de la metodología constructivista.

Poca participación de los estudiantes para trabajar con estrategias metodológicas activas.

Métodos y técnicas

Docentes con un alto grado de voluntad y conocimiento en aplicar métodos y técnicas activas.

Tiempo limitado para aplicar métodos y técnicas activas.

Pertinencia

Docentes aplican métodos y técnicas de aprendizaje que están de acuerdo al nivel cognitivo de los estudiantes.

Pocos estudiantes ponen empeño y dedicación al trabajo con métodos activos.

REALIDAD DE LOS PADRES DE FAMILIA:

Responsabilidad

Padres de Familia asumen con responsabilidad su rol educativo y formador de sus hijos menores.

Muchos padres de Familia, tutores y apoderados no asumen responsablemente su rol como padres y no se preocupan de la educación de sus hijos o pupilos. Según los datos proporcionados por secretaría en las fichas de ingreso, el 60% de padres de familia viven en el extranjero, dejando como tutores a familiares o vecinos.

Instrucción

El 30% de padres de familia cuentan con un nivel de instrucción en educación secundaria y superior.

El 50% de padres de familia, tutores y apoderados solo cuentan con el grado de instrucción primaria, primaria incompleta y el 20% no cuentan con instrucción.

INSTRUCCIÓN PADRES DE FAMILIA	UNIDAD EDUCATIVA SININCAY	INSTITUTO PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN	COLEGIO TÉCNICO RICAURTE
Secundaria y superior	30%	80%	70%
Primaria	50%	10%	25%
Sin instrucción	20%	10%	5%

Fuente. Resultado Entrevistas (Administración, 2012), (FÁBARA, 2012),(RICAURTE, 2008)

Ocupación

El 60% de padres de familia de la unidad educativa cuentan con trabajo estable y por lo tanto se encuentran dentro de la población económicamente activa.

El 40% de padres de familia de la institución no cuentan con un trabajo estable y por lo tanto, se encuentran dentro de la población económicamente activa subempleada y desempleada. La mayoría se dedican al comercio ambulatorio.

OCUPACIÓN	UNIDAD EDUCATIVA SININCAY	INSTITUTO PARTICULAR ABDÓN CALDERÓN	COLEGIO TÉCNICO RICAURTE
Trabajo estable	60%	70%	30%
Sin trabajo	40%	30%	70%

Fuente. Resultado Entrevistas (Administración, 2012), (FÁBARA, 2012),(RICAURTE, 2008)

Autoestima

Padres de familia con alto nivel de autoestima.

La mayoría de los padres de familia cuentan con problemas de autoestima.

Organización

Padres de familia organizados en la Asociación de Padres de Familia.

Escasa comunicación entre los integrantes del Consejo Directivo de la Asociación de padres de familia y los padres de familia.

MATERIAL EDUCATIVO Y EQUIPAMIENTO

Pertinencia

Docentes y estudiantes construyen materiales educativos que sirven como medio para optimizar el aprendizaje de los estudiantes.

Varios docentes no elaboran materiales educativos.

Calidad

El material educativo que elaboran los docentes y los estudiantes es de buena calidad.

Escaso tiempo para la elaboración de material educativo y elevado costo.

Utilidad

El material educativo sirve para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Escaso material educativo con el que cuentan los docentes.

Conservación y uso.

El material educativo es conservado en la biblioteca de la institución.

No existen las condiciones adecuadas para darle uso y aplicar el material educativo existente.

Innovador

Docentes y estudiantes elaboran material educativo innovador.

Pocos docentes y estudiantes elaboran material educativo innovador.

DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA -ANÁLISIS EXTERNO

POBLACIÓN, FAMILIA Y SEXUALIDAD

INDICADORES DE OPORTUNIDADES AMENAZAS

Embarazo de Adolescentes

Campañas del Ministerio de Educación, Salud, para evitar embarazos de adolescentes.

Influencia negativa de los medios de comunicación como la televisión y los periódicos que incentivan a los adolescentes a mantener relaciones cóitales con su pareja con un alto grado de desconocimiento.

Estudiantes sin padre y/o madre

Estudiantes con ausencia de sus padres logran superar las dificultades.

Abandono de los hijos que se dedican a vicios como la drogadicción y el alcoholismo.

Estudiantes con salud precaria y desnutrición

Asistencia de los estudiantes por parte de la posta médica y hospitales.

Propagación de epidemias y enfermedades que repercuten negativamente en el rendimiento académico de los estudiantes.

Violencia familiar

Conocimiento de sus derechos por parte de los niños y adolescentes maltratados.

Cuidado y protección de la Policía Nacional, Defensoría Municipal del Niño y del Adolescente, y otras instituciones para evitar la violencia en contra de los niños y adolescentes.

Servicios básicos

Cuentan con agua, desagüe, luz, teléfono.

Los servicios básicos están cubiertos en gran medida.

Elevado costo de los servicios básicos.

CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE:

VARIANTE INDICADOR FORTALEZAS/DEBILIDADES

Contaminación del suelo, aire y agua

El local de la institución no se encuentra en una zona de gran afluencia de medios de transporte.

Vehículos motorizados demasiado antiguos propalan monóxido de carbono que causa daño en la salud de los estudiantes.

Ruidos molestos

Campañas de sensibilización para evitar los ruidos molestos.

No se llevan a cabo con normalidad las sesiones de aprendizaje por el ruido estridente de las bocinas y altoparlantes de los "cachineros" y vendedores ambulantes.

PLURICULTURALIDAD

Discriminación por raza, lengua y cultura.

Los estudiantes discriminan a sus compañeros por raza, lengua y cultura.

Discriminación por creencias religiosas.

Discriminación a los estudiantes por pertenecer a otras religiones.

Falta de reconocimiento de su propia cultura.

Estudiantes no practican el folklore, tradiciones, costumbres etc. de su pueblo.

DERECHOS HUMANOS

Abuso de autoridad.

Apoyo de instituciones y organismos públicos para evitar el abuso de autoridad.

Maltrato infantil y de jóvenes adolescentes por parte de los adultos y padres.

Maltrato a las mujeres.

Apoyo de la Policía y de la Comisaría de mujeres.

Abuso en contra de las niñas y adolescentes mujeres por parte de los estudiantes varones.

Maltrato de niños y niñas.

Niños y niñas reconocen y hacen respetar exigiendo sus derechos.

Impide el normal desarrollo de la personalidad de los niños y niñas.

Limitación a la libertad de opinión.

Creación del club de periodismo

Los estudiantes coparticipan en el desarrollo de su institución educativa

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Clubes deportivos.

Organizaciones culturales.

Eventos artísticos.

Actividades recreativas.

Estudiantes participan en clubes, organizaciones e instituciones que realizan eventos artísticos y recreativos.

Paulatinamente cada vez disminuyen las instituciones que se dedican a realizar actividades recreativas y artísticas.

DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL: ANÁLISIS INTERNO

ORGANIZACIÓN:

VAR. INDIC.FORTALEZAS DEBILIDADES

Estudiantes

Estudiantes motivados en participar como integrantes del Municipio Escolar, Defensa Civil, Cruz Roja, etc.

Estudiantes como integrantes del Municipio Escolar, Defensa Civil, Cruz Roja, etc. No ponen empeño y no se esfuerzan por cumplir con sus funciones y responsabilidades.

Docentes

Docentes motivados en participar en las diversas comisiones de gestión.

Docentes desmotivados en participar en las diversas comisiones de gestión.

Padres de Familia

Padres de familia predispuestos a conformar la APAFA y los Comités de Aula.

Padres de Familia no participan en la APAFA y los Comités de Aula.

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

Programación y ejecución de Evaluación.

La programación, ejecución y evaluación de los recursos financieros se lleva adecuadamente.

Recursos financieros insuficientes para cubrir las necesidades de la institución educativa.

CLIMA INSTITUCIONAL

Inquietud de los docentes y del personal administrativo por mantener buenas relaciones humanas.

Existe entre el personal docente, personal administrativo y el personal directivo escasa comunicación.

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Predisposición del personal docente y administrativo para mantener buenas relaciones con los Padres de Familia.

Falta de comunicación y diálogo entre la institución educativa y las instituciones u organizaciones públicas y privadas de la comunidad.

INFRAESTRUCTURA, MOBILIARIO Y EQUIPAMIENTO

Mantenimiento permanente de la infraestructura y del mobiliario escolar de la institución educativa.

Mobiliario escolar muy antiguo y deteriorado por el tiempo que tiene.

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN Y ADMINISTRATIVOS:

Reglamento Interno.

Plan Anual de Trabajo.

Proyecto Educativo Institucional.

Proyecto de Gestión.

Procedimientos Administrativos.

Nóminas.

Actas.

Fichas Integrales.

Elaboración y actualización permanente del Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo, PEI, Proyecto de Gestión, Cuadro de Asignación de Personal, Procedimientos Administrativos, Nóminas, Actas y Fichas Integrales.

Parcialmente se cumple lo establecido en el Reglamento Interno de la I.E.

DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL- ANÁLISIS EXTERNO

SITUACIÓN ECONÓMICA:

VAR. INDIC.OPORTUNIDADESAMENAZAS

Recursos naturales.

Recursos económicos.

Potencial humano.

Recursos institucionales.

Agentes económicos.

Existen instituciones públicas y privadas en la comunidad circundante que pueden contribuir en beneficio de la institución.

Apoyo de empresas públicas y privadas con donación de bienes y materiales.

Poco interés de las instituciones públicas y privadas para contribuir en beneficio de la institución.

Limitado interés de empresas públicas y privadas para donar bienes y materiales.

SITUACIÓN CULTURAL.

Tradiciones y costumbres

Conservación y práctica permanente de tradiciones y costumbres autóctonas.

Nuestros estudiantes no practican las tradiciones y costumbres autóctonas.

Instituciones Culturales

Existe una gran cantidad de instituciones que se encargan de difundir nuestra cultura autóctona.

Pocos estudiantes forman parte de las instituciones que se encargan de difundir nuestra cultura autóctona.

Medios de Comunicación y audiovisuales

Gran cantidad de cabinas de Internet.

Gran cantidad de cabinas de Internet donde los estudiantes se distraen con juegos y pornografía.

Valores y actitudes comunales

Práctica de actitudes y normas de convivencia social.

Práctica de actitudes y normas de convivencia social por parte de pocos estudiantes.

ANALIZACIONES SOCIO-POLÍTICAS

VAR. INDIC. OPORTUNIDADES - AMENAZAS

Municipios.

Gubernaturas.

Juzgados.

DEMUNA

Parroquias.

ONG.

Salud.

Mantenimiento de buenas relaciones con los Municipios, Gubernaturas, Juzgados, la DEMUNA, las parroquias, ONGs y el Ministerio de Salud.

Limitado tiempo y disposición para brindar ayuda y apoyo a la I.E. de parte de los Municipios, Gubernaturas, Juzgados, La Defensoría Municipal del niño y del adolescente (DEMUNA), las Parroquias, ONGs, parroquias.

3.2 Matriz FODA
FODA INSTITUCIONAL

FORTALEZAS (INTERNAS)	OPORTUNIDADES (EXTERNAS)
<p>INFRAESTRUCTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Local escolar propio e infraestructura básica. - Laboratorio de computación, bar, comedor, mobiliario, servicios higiénicos. - Ubicación geográfica adecuada dentro del centro parroquial. <p>DOCENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal docente y administrativo predispuesto al trabajo y al cambio. - Maestros especializados de acuerdo a las diferentes áreas. - Docentes organizados en comisiones. - Cumplimiento oportuno del cronograma de actividades. - Docentes con capacitación curricular permanente. - Conformación de la Unidad Educativa. <p>PPFF</p> <ul style="list-style-type: none"> - Padres de Familia colaboradores con la institución. 	<p>INFRAESTRUCTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vías accesibles. <p>DOCENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursos de capacitación mediante convenios con diferentes instituciones. - Círculos de estudio. - Evaluaciones a docentes.

- Integración de PPF en la Unidad Educativa.
- PPF respetuosos con las normas y reglamentos de la LOEI.
- Brigadas de apoyo en la seguridad estudiantil.

ESTUDIANTES

- Aumento de población estudiantil en la unidad educativa.
- Estudiantes autónomos y destacados.
- Sectorización en el campo educativo.
- Representación de los estudiantes en eventos dentro y fuera de la institución.

COMUNIDAD

- Formación de brigadas estudiantiles (consejos de aula).
- Consejo estudiantil.
- Consejería estudiantil.

PPFF

- Medios de comunicación e informática masivos.
- Dotación de material pedagógico (textos escolares, uniformes y material didáctico).
- Gratuidad de la educación.
- Apoyo presupuestario.

ESTUDIANTES

- Apoyo a estudiantes de inclusión educativa.
- Controles médicos permanentes (Subcentros de salud).
- Becas estudiantiles por mérito académico.
- Colonias vacacionales.
- Empleo inmediato para estudiantes egresados.
- Estudiantes capacitados para emprender estudios superiores.
- Apertura de instituciones para fortalecimiento de conocimientos y estudios prácticos de los estudiantes.

COMUNIDAD

- Vinculación del establecimiento con distintas universidades locales a través de proyectos para la participación en pasantías.
- Comunidad educativa organizada.
- Apoyo de las instituciones gubernamentales (policial, salud, civiles, bibliotecas, medios de comunicación)
- Sistema financiero (Cooperativas)

<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>INFRAESTRUCTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espacios verdes y recreativos insuficientes. - No se cuenta con un local funcional (aulas). - Carencia de oficinas administrativas (laboratorios básicos, auditorios, sala de profesores, seguridad). - Deficiencias de servicios básicos (agua, luz e internet, equipos de limpieza, dispensadores). - Mantenimiento de baterías higiénicas. - Espacio inadecuado para la distribución de talleres y laboratorios. - Ambiente insalubre (proliferación de mosquitos). - Local inadecuado para el servicio de bar y comedor. - Acceso restringido a las nuevas tecnologías (TIC´s). - Equipo multidisciplinario incompleto. - Cerramiento no adecuado e inseguro. <p>DOCENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jubilaciones de docentes. - Escasez de espacios destinados a los docentes (Sala de docentes). - Insuficientes relaciones interpersonales. 	<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>DOCENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deficiente servicio de transporte. - Inseguridad y vandalismo. - Inestabilidad laboral profesores contratados. - Impuntualidad en las remuneraciones de docentes contratados. <p>PPFF</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alcoholismo. - Migración. - Problemas intrafamiliares. - Analfabetismo. - Inestabilidad laboral. <p>ESTUDIANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delincuencia. - Alcoholismo a temprana edad. - Drogadicción. - Embarazos en adolescentes. - Migración. - Desnutrición, parasitismo y enfermedades.
---	---

PPFF

- Hogares disfuncionales.
- Control de tareas y deberes desde la casa.
- Desinterés en la formación de sus representados (nivel sociocultural y económico bajo).
- Debilidad en PPFF en inculcar valores.

ESTUDIANTES

- Estudiantes que provienen de hogares disfuncionales y carencia de afectividad.
- Incumplimiento de tareas escolares.
- Violencia juvenil (bullying).
- Carencia de hábitos de estudio.
- Mal uso de la tecnología.
- Embarazos a temprana edad.
- Estudiantes que trabajan.

- Agresividad de PPFF.
- Uso inapropiado de las Tics.
- Presencia de extraños fuera de la institución (Pandillas, delincuentes, vendedores ambulantes).

COMUNIDAD

- Insalubridad ambiental (proliferación de mosquitos).
- Explotación laboral infantil en ladrilleras.
- Cementerio colindante con la unidad educativa.

4.- DISCUSIÓN

4.1 Antecedentes y Análisis

La Unidad Educativa Sinincay fue fundada en el año de 1984, con el nombre del Colegio Particular Aurelio Ordoñez Zamora. Se instauró por iniciativa de los padres de familia y funcionó tres años como Colegio particular. Durante su inicio tuvo como única meta la formación de profesionales en el área técnica con la especialidad de Mecánica.

Poco tiempo después, se logra la nacionalización del instituto con el nombre de Colegio Nacional Sinincay. Luego de un año lectivo por disposición ministerial del gobierno de Rodrigo Borja se renueva el personal administrativo y docente por la gran acogida de la comunidad con un incremento notable de alumnos.

A la fecha, el establecimiento se unió a la escuela Juan de Dios Corral, para establecer la Unidad Educativa Sinincay, que actualmente forma bachilleres con especialidad en Construcciones Metálicas

.
El código de Ética.

La institución no cuenta actualmente con un código de ética por falta de aprobación del mismo.

El plan estratégico.

(SININCAY, 2010) **Bajo nivel de protagonismo juvenil y participación de las familias en la educación de los hijos.**

DESAFÍO: Elevar el nivel de protagonismo juvenil y la participación de las familias para reducir la tendencia a delegar la educación de los hijos a la institución educativa.

- a. En los últimos cinco años, ha crecido el índice de movilidad poblacional en búsqueda de oportunidades laborales con remuneraciones que satisfagan el nivel de expectativas sobre el mejoramiento de las condiciones de vida. Los jefes de familia migran hacia el extranjero, agudizando la fragmentación familiar que afecta la vida y maduración afectiva de la niñez, adolescencia y juventud. En la Unidad Educativa Sinincay, la población estudiantil actualmente fluctúa alrededor de 500 estudiantes.

Los siguientes resultados se obtuvieron del último censo estudiantil realizado en el mes de Octubre del año 2010. Estos datos son los entregados por la secretaría del colegio: El 17% de los alumnos pertenecen a un nivel económico bajo, el 55% a nivel económico medio y el 28% a nivel económico alto; se constata que más del 33% de nuestros estudiantes provienen de hogares desintegrados como producto de la ausencia de la figura paterna o materna, de este porcentaje el 11.5% son hijos de emigrantes, sufren soledad, desmotivación y desorientación, sentimientos que se manifiestan en conductas de carácter irregular.

- b. Los cambios socioculturales vividos en las cuatro últimas décadas han provocado un retraso en la maduración de las generaciones jóvenes. Este fenómeno es propio de una sociedad sin padre en la que los niños y adolescentes se resisten a crecer, manteniendo una distancia infranqueable respecto a los adultos. Nuestro centro educativo tiene una población adolescente cuyos intereses, expectativas, lenguaje y potencialidades son poco conocidas por los educadores; por tanto, se constata un bajo nivel de sintonía y diálogo de los educadores para con la cultura juvenil.
- c. En la unidad educativa existen estructuras de participación estudiantil pensadas desde los intereses formativos de la institución pero que no siempre estimulan eficazmente el protagonismo juvenil en el proceso educativo.
- d. El asociacionismo estudiantil es un espacio excelente para el cultivo y socialización de intereses, habilidades, destrezas, y buen uso del tiempo libre. Pero, la mayoría de estudiantes participa en estas actividades de manera obligada por falta de motivación y organización institucional.
- e. Es frecuente constatar en los padres de familia un alto nivel de expectativas y exigencias sobre el prestigio institucional, el nivel académico y el rendimiento escolar. Según ellos, estos son los requerimientos para que sus hijos tengan acceso exitoso a la educación superior o al mundo laboral en la sociedad. Muchos padres de familia están como absortos en su vida laboral, reducidos a la condición de progenitores. No asumen frontalmente su misión de paternidad o maternidad y tienden a delegar a la institución escolar la formación integral de sus hijos, limitándose, en el mejor de los casos, a proveer de los bienes indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la familia.

(SININCAY, 2010) **Desmotivación de los docentes a un desempeño profesional adecuado acorde con el proyecto institucional.**

DESAFÍO: Mejorar la condición profesional, económica y social de los docentes.

a) Realidad profesional de los docentes de la Unidad Educativa de Sinincay

Nivel Académico	(f)	%
- Título de Cuarto nivel	4	16
- Título de Tercer nivel docente	6	24
- Título de Tercer nivel no docente	8	32
- Título de Segundo nivel docente	2	8
- Título de Segundo nivel no docente	2	8
- Estudios Superiores (egresados)	3	12
TOTAL:	25	100

- b) En la Unidad Educativa Sinincay, se evaluó también otros ámbitos de valores institucionales, entre ellos, la integración del docente al instituto. Los resultados indican que algunos docentes manifiestan desmotivación profesional, expresan su insatisfacción salarial y desvalorización social.
- c) En un número preocupante de docentes se observa que se han vuelto cumplidores de funciones a cambio de un salario. Viven el conflicto entre la profesión y la vocación. Su prioridad ya no son los jóvenes, sino la seguridad laboral y esta situación condiciona su realización personal y profesional.
- d) Los procesos de formación, capacitación y actualización docente ofertados por instituciones externas no responden eficazmente a las necesidades sentidas por la institución, se constata una participación condicionada y no propiciadora del mejoramiento de la calidad educativa.

- e) El personal administrativo y de apoyo, en la mayoría de casos, ha sido un sector marginado de los procesos de formación permanente y actualización acorde a su desempeño.
- f) Algunos docentes todavía necesitan terminar su carrera profesional o tienen expectativas de calificarse mejor a través de postgrados pero las limitaciones de tiempo y de recursos económicos condicionan la realización de estas metas.
- g) Se constata un promedio de antigüedad laboral de los docentes de 5 años.

(SININCAY, 2010) **Desvinculación de la Orientación Educativa, Profesional, Vocacional y de Bienestar Estudiantil con respecto a la realidad juvenil.**

DESAFIO: Vinculación de la Orientación Educativa, Profesional, Vocacional y de Bienestar Estudiantil con respecto a la realidad juvenil.

- a) En el estudio sobre la realidad juvenil, se detectó que los estudiantes de los centros de educación no son la excepción respecto al uso de drogas. Teniendo en cuenta que en nuestro país el alcoholismo es una adicción socialmente aceptada, se sabe que el 2% de los adolescentes del bachillerato ingieren alcohol de dos a cinco veces por mes y el 40% lo hacen eventualmente. Existe estudiantes que viven en situación de riesgo de adicción ante drogas más nocivas y a nuevas adicciones vinculadas a usos excesivos de medios tecnológicos modernos (celular, internet, juegos electrónicos).
- b) La mayoría de los alumnos no reciben en la familia ni en la institución una suficiente, adecuada, serena, pertinente y oportuna educación al amor y a la sexualidad. Esta carencia genera en ellos una visión relativista, permisiva e irresponsable respecto a la sexualidad. Por otra parte, las orientaciones que provienen desde organismos externos a la institución son campañas informativas en torno a la prevención de transmisión de enfermedades sexuales, riesgos de embarazo en la adolescencia, abuso y explotación sexual a los menores, pornografía, maltrato a la mujer entre

otros pero carecen de orientaciones formativas para el crecimiento sano y el respeto a la dignidad humana.

- c) La ampliación de las especializaciones en el mundo del trabajo y la multiplicidad de centros de educación superior contrasta con la incertidumbre y desorientación de algunos bachilleres quienes egresan con un limitado conocimiento de sus intereses, tendencias y capacidades vocacionales debido, muchas veces, a una insuficiente e inadecuada intervención de los departamentos de orientación. Los métodos, las técnicas e instrumentos de orientación vocacional y profesional que se disponen, deben ser sometidos permanentemente a un proceso de actualización para mantener su confiabilidad.
- d) La comunidad educativa, especialmente los docentes, no han comprendido la función integral formativa del departamento de orientación.
- e) La gestión de la orientación educativa, no ha consolidado procesos que contribuyan eficazmente a la formación de la personalidad, que ayude al estudiante en la posibilidad de conocerse y aceptarse tal como es, descubriendo y desarrollando valores, capacidades, aptitudes, destrezas, habilidades, necesidades y, sobre la base de su propio esfuerzo, resolver satisfactoriamente sus problemas personales, escolares y sociales, constituyéndose en actor de su propio desarrollo.
- f) El desarrollo de la educación vocacional, no ha sido totalmente efectivo como guía y estímulo al estudiante para el autoconocimiento de sus inclinaciones vocacionales y aptitudes especiales, procurándole oportunidades para que las manifieste y las cultive. Se debe planificar y socializar la Orientación Profesional Ocupacional, que clarifique y muestre el panorama real de posibilidades para una correcta elección de una determinada profesión u ocupación, en concordancia con sus potencialidades, limitaciones, oportunidades educativas, mercado de trabajo etc., con visión al desarrollo socio-económico del entorno.
- g) No existe un Proyecto de Bienestar Estudiantil, que considere un proceso permanente y sistemático de naturaleza psicosocial-económico, cultural y político, que propenda a que el estudiante logre un equilibrio en su contexto, aprovechando, el potencial del factor humano y de los recursos, materiales y tecnológicos existentes.

h) Realidad profesional de los docentes de la Unidad Educativa de Sinincay

Nivel Académico	(f)	Porcentaje
- Título de Cuarto nivel	2	8
- Título de Tercer nivel docente	8	32
- Título de Tercer nivel no docente	13	52
- Título de Segundo nivel docente	2	8
- Título de Segundo nivel no docente	0	0
- Estudios Superiores (egresados)	0	0
TOTAL:	25	100

4.2 Funciones por áreas y departamentos

Los artículos de áreas y departamentos son parte del Capítulo II del reglamento interno.

4.2 El clima escolar y convivencia con valores.

Debido a los requisitos del Magisterio de Educación para la aprobación de los distintos tipos de dimensiones escolares y valores, la Unidad Educativa Sinincay no ha definido las variantes específicas de cada tipo de estudio en particular. Sin embargo, los conceptos de dimensión pedagógica curricular, dimensión organizativa operacional, dimensión administrativa y financiera y dimensión comunitaria forman parte de la redacción del reglamento interno como artículos obligatorios dentro del manual de regulaciones internas del instituto.

5.- CONCLUSIONES

Como conclusiones generales a esta investigación podemos deducir lo siguiente:

- En la Unidad Educativa Sinincay existe una mediana gestión, liderazgo y valores, dentro de los procesos metodológicos de educación.
- Al tratarse de una población muy pequeña y con un mínimo de docentes, las actividades requieren de extremo esfuerzo de los participantes, sin que ello brinde los mejores resultados.
- El tipo de liderazgo que se utiliza en la institución es del tipo democrático, tomando en cuenta las decisiones basadas en la apreciación de los demás, con aporte y responsabilidad por igual entre todos los miembros. Pese a ello, el 60 % de estudiantes, el 64% de docentes y el 87% de padres de familia, piensa que el liderazgo es de tipo dictatorial.
- En el caso del director general, el liderazgo que existe no se pudo determinar, debido a las circunstancias del presente año lectivo, en el que se han designado tres rectores encargados durante el período.
- Los docentes practican el liderazgo según las encuestas, pero es notable un problema de autoritarismo dentro de la realidad diaria en cada clase.
- Los padres de familia demuestran cierta apatía o desinterés, debido en gran parte por su ausencia reflejada en un alto índice de migración localizado en el sector.
- En cuanto a la gestión, existe un excelente manejo de recursos, mediano cumplimiento de planificaciones. La toma de decisiones sin embargo es notoria y muy valiosa.
- Las estrategias de educación no han sido acertadamente aplicadas, detectándose un problema de falta de motivación tanto de docentes como de estudiantes, sin embargo existe cumplimiento básico de las metas.

El primer objetivo de este proyecto se logró en base a simple investigación, de carácter científico, mediante el uso de material bibliográfico, documentos, páginas web, y textos varios, lo que permitió abarcar el total de conceptos básicos como herramienta inicial de la investigación.

El segundo objetivo se consiguió mediante la aplicación de entrevistas, foros y la interacción con el personal del plantel, incluidos los alumnos y padres de familia, lo cual permitió actualizar mis conocimientos sobre la realidad del establecimiento.

El tercer objetivo se cumplió mediante procesos, métodos y técnicas para obtener resultados sobre la eficiencia de los directivos en base a las exigencias de nuestra población estudiantil.

El cuarto objetivo se pudo verificar estudiando los planes operativos y estratégicos propuestos por el establecimiento al compararlos con la realidad actual y haciendo un seguimiento metódico del cumplimiento de los mismos.

El objetivo final se logra mediante un común acuerdo entre los participantes e involucrados en el mejoramiento de la imagen institucional.

(MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2010) El Ministerio de Educación del Ecuador manifiesta que “para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.”.

(MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2010) Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo. Por lo tanto, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Una educación de calidad favorece en los estudiantes competencias para la vida, desarrolla su potencial, su personalidad y sus talentos y aptitudes particulares, así pues, no se trata simplemente de que el educando adquiera nuevos conocimientos, sino también de que desarrolle capacidades que le permitan vivir una vida más plena.

La calidad en el contexto educativo, debe ser entendida como un concepto multidimensional cuya definición requiere la determinación de sus componentes y la selección de aquellos elementos que pueden ser considerados como indicadores de tales componentes. Al ser multidimensional exige en primer lugar entender la calidad como tendencia, como trayectoria, como proceso de construcción continuo más que como resultado, vinculada de manera estrecha con el desempeño y la competencia de los maestros y directivos de las escuelas y colegios en la medida en que estas sean capaces de realizar una transmisión cultural y simbólica, de desarrollar competencias personales y sociales, sin embargo para que estas puedan tener una oferta y desarrollar un proceso educativo de calidad, otra

dimensión de la calidad se vincula con la estrategia pedagógica expresada en el currículo, en los planes y programas de estudio, en los procesos de aprendizaje y sus didácticas, y en el tiempo dedicado al trabajo académico, es insuficiente asociar la calidad solo con los resultados del aprendizaje. Por otro lado, la calidad desde el clima social escolar se refiere a la percepción que los diferentes actores de la comunidad educativa tienen del ambiente que se vive en el centro escolar, sin hacer referencia únicamente a los aspectos físicos, sino a aquellos elementos intangibles que hacen que las personas nos sintamos bien o no. Todos podemos percibir si el ambiente es tenso y bullicioso o si es relajado, alegre y amable, podemos percibir si hay rumor entre estudiantes y docentes o no, podemos ver si hay relaciones rígidas, excesivamente formales.

Luego de definir los términos calidad, calidad total e instituciones educativas se puede hablar entonces de la calidad de las instituciones educativas, la misma que encuentra vinculada de manera estrecha con el desempeño y la competencia de los maestros y directivos de las escuelas, colegios y universidades, en la medida en que estas sean capaces de realizar una transmisión cultural y simbólica, de desarrollar competencias personales y sociales, sin embargo para que estas puedan tener una oferta y desarrollar un proceso educativo de calidad, se debe tomar en cuenta los planes y programas de estudio, los procesos de aprendizaje y sus didácticas, el tiempo dedicado al trabajo académico, no se puede asociar únicamente la calidad solo con los resultados del aprendizaje.

Todos podemos percibir si el ambiente es tenso y bullicioso o si es relajado, alegre y amable, podemos percibir si hay rumor entre estudiantes y docentes o no, podemos ver si hay relaciones rígidas, excesivamente formales, o hay relaciones relajadas y espontáneas.

(MERCHÁN M., 2012) Hay ambientes escolares que permiten que el estudiante se sienta acompañado, seguro, querido y tranquilo, posibilitando un desarrollo socio afectivo positivo y, en ese sentido, son generadores de autoestima, lo que predispone de manera favorable al aprendizaje, por el contrario hay climas escolares negativos, que producen estrés, irritación, desgano, depresión, falta de interés, agotamiento físico y mental, por lo tanto son generadores de baja autoestima en estudiantes y docentes. En la construcción de un clima escolar positivo o negativo es clave la función del director a través de su estilo, de sus actitudes hacia los docentes.

El presente estudio ha cumplido con todos los objetivos planteados en un inicio y los resultados expuestos nuevamente considero de situación moderada. Los datos tabulados

son bastante parecidos a los dos estudios comparativos utilizados, lo que dictamina que la situación educacional por lo menos dentro de la provincia, a criterio personal no ha variado en los últimos años. Sin embargo, el presente trabajo aporta con información para generar un plan estratégico correspondiente y solventar las necesidades y falencias de la Unidad Educativa Sinincay.

6.- RECOMENDACIONES GENERALES

a. La de reflexión sobre escenarios futuros y estrategias de cambio.

Se cuenta con un proyecto curricular cuyas estructuras favorecen las innovaciones educativas, su correspondiente apropiación, la recepción crítica de nuestra comunidad docente, así como su condición de referencia para otras instituciones.

- Eje de identidad que pone énfasis en las habilidades intelectuales.
- La concepción de cultura básica como saber relevante para el bachillerato, que posibilita convergencias claras con la noción de competencias y con la de conocimientos fundamentales.
- El espacio curricular de las opciones técnicas y aplicaciones tecnológicas, que representan una experiencia institucional en la formación tecnológica como bachillerato, y que además propician vínculos curriculares y de intercambio con otras escuelas.
- Sus áreas curriculares, representativas del conocimiento de las ciencias y las humanidades, conformadas por asignaturas que expresan los contenidos básicos del nivel medio superior, facilitando en consecuencia, acciones de gestión para las equivalencias curriculares con otras instituciones.

b. La de manejo de información y comprensión sobre sus propios procesos de gestión y política educativa.

Se impulsa el ejercicio de formas de participación colegiada por los profesores en el diseño y desarrollo de mecanismos para el ingreso, permanencia y promoción de los profesores; su evaluación y profesionalización; así como su coparticipación en la definición de modalidades y contenidos para su actualización y formación docente.

Un mecanismo de gestión institucional importante es que en esos espacios de organización se diseñan los instrumentos de política académica (protocolo de equivalencias, glosario de términos, proyectos e informes de docencia, lineamientos de evaluación para los programas de estímulos, perfil profesional gráfico, etc.) que nos permiten optimizar nuestro modelo educativo en su dimensión normativa, con la finalidad de disponer de criterios que regulen y orienten las relaciones educativas.

c. La de identificación y formulación de innovaciones.

Se han adoptado esquemas de planeación como insumo para organizar las instancias de dirección, el trabajo en los planteles, así como para una serie de

proyectos de impacto importante hacia la comunidad del Colegio, la cual representa una oportunidad para replantear el aprovechamiento académico y reactivar ámbitos de la cultura estudiantil.

Se han impulsado una serie de subprogramas, como una manera de abordar problemas críticos de la institución, que han hecho confluír elementos políticos, pedagógicos y organizacionales para su atención inmediata y a largo plazo.

d. La de gestión de procesos de concertación, trabajo en equipo y liderazgo.

Se dispone de un Plan General de Desarrollo que establece políticas y objetivos, desagregándolos en proyectos, programas y subprogramas. Se estipulan además, planes anuales con sus respectivas metas, incluyendo acciones de monitoreo y evaluación. En el documento central, así como en los sucesivos textos operativos, se explicita que el aprendizaje de los alumnos está en el centro de las actividades académicas y administrativas del colegio, procurando que su sentido filosófico se traduzca en prácticas a nivel del aula y de la escuela.

Se ejerce un liderazgo comunitario y de servicio, con disposición para recibir y escuchar expresiones de diversa índole: Estudiantiles, laborales, académicas. En esa perspectiva, la capacidad de resolver conflictos mediante el diálogo y la negociación se asume como una estrategia de inclusión institucional y de corresponsabilidad para todos los actores de la vida escolar.

Se pueden adjudicarse en gran escala las siguientes características como tipos de liderazgo educativo, que adoptan propiedades generales agrupadas en temas similares:

- Cultura educativa: Poderoso concepto dentro de la administración y dirección escolar.
- Líder escolar, aquel que custodia una cultura académica.
- El liderazgo como un fenómeno gestáltico.

7.- PROPUESTA DE LA MEJORA

7.1 Título de la propuesta:

Fomentar la integración de liderazgo y valores institucionales en la Unidad Educativa Sinincay: Elevar el nivel de protagonismo juvenil y la participación de las familias para reducir la tendencia a delegar la educación de los hijos a la institución educativa

Talleres: ¿Cómo ser un Padre Eficaz? y Criando Hijos para el Éxito

LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Provincia:	Azuay
Cantón:	Cuenca
Parroquia:	Sinincay
Dirección:	Sacer. Gonzalo Vázquez y Calle de los Artesanos
Teléfono:	2877241
Sostenimiento:	Fiscal
Régimen:	Sierra
Niveles:	Educación Básica y Bachillerato General Unificado
Representante legal:	Lcdo. Mario Silva
Tiempo de duración:	1 año lectivo
Fecha de inicio:	Septiembre 2014
Fecha de finalización	Julio 2015
Eje:	Buen Vivir

7.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los estudiantes de la Unidad Educativa de Sinincay, se ha detectado una poca o nula relación parental y eso trae como consecuencias conductas negativas en los jóvenes y señoritas.

Los padres de los estudiantes se encuentran desmotivados en alimentar la relación empática con sus hijos e hijas, siendo este el principal causal de los problemas afectivos que demuestran los estudiantes.

De igual manera se ve necesario, la formación de los jóvenes hacia el éxito a través de proyectos que motiven a los estudiantes a la superación personal.

7.3 HIPÓTESIS

Con la realización de escuela para padres sobre temas que ayuden a mejorar las relaciones intrafamiliares se tratará de fomentar la unión familiar, valores y normas que brindarán una mejor oportunidad de vida entre padres e hijos.

7.4 ANTECEDENTES

El Departamento de Consejería Estudiantil de la Unidad Educativa de Sinincay, ha venido realizando proyectos, charlas, y talleres, sobre diferentes temas de interés que han ayudado a orientar a los estudiantes y padres de familia en su vida cotidiana, estos temas han sido coordinados con diferentes Instituciones, que gracias a su colaboración se ha logrado mejorar las relaciones afectivas para con ello beneficiarse de un mejor estilo de vida.

7.5 OBJETIVOS

General:

- Desarrollar un Taller con el tema central “El Buen Vivir” como factor fundamental dirigido a las familias de la Unidad Educativa Sinincay.

Específicos:

- Identificar CAPS (Conocimiento, actitudes y prácticas) en el grupo objetivo.
- Medir los resultados posteriores dentro de la Escuela para Padres
- Analizar los resultados dentro de la comunidad y parroquia.
- Entregar un proyecto con temas de interés y motivación que ayuden a mejorar las relaciones intrafamiliares y generen valores.

7.6 JUSTIFICACIÓN

Dentro de la Unidad Educativa Sinincay, no existen resultados evidenciados sobre intervenciones realizadas anteriormente. De tal manera, se propone a través de este esquema; efectuar y plasmar charlas, talleres y foros de manera urgente. Por esta razón se plantea constituir la Escuela para Padres, la misma, que se fortalecerá con el desarrollo de las actividades descritas anteriormente y cuya finalidad se soporta en la puesta en marcha de un plan de retroalimentación propositiva, que permita crear vínculos entre la comunidad educativa; estudiantes, representantes legales y padres de familia. De esta forma, se podrán hacer efectivos los propósitos de mejoras en los procesos implementados enmarcadas en el bienestar común de la institución referente.

7.7 Población Objetivo

Unidad Educativa Sinincay:

Padres de familia: 300 participantes

Alumnos: 500 participantes

Directivos: 30 participantes

RECURSOS: Charlas, reflexiones, motivaciones, videos, talleres, periódicos murales entre otros.

7.8 ACTIVIDADES

- Diagnóstico para la aplicación de la propuesta.
- Revisión de la matriz FODA para atacar debilidades y amenazas.
- Discusión y elaboración del proyecto en base a los resultados obtenidos en el apartado anterior.
- Elaboración de un programa de conferencias, charlas y capacitaciones.
- Ejecución de 3 talleres y conferencias durante el año (Sugerencias).
TALLER 1: Colaboración en equipo.
Contenidos: Capacidad de liderazgo.
TALLER 2: Autoestima.
Contenidos: Equidad y respeto.
TALLER 3: Motivación.
Contenidos: Superación y obediencia.
- Contratación de personal apropiado.
- Realizar la evaluación del impacto al final del año lectivo.

EJEMPLO ACTIVIDADES Y TALLERES: TALLER 1 “COLABORACIÓN EN EQUIPO”				
MOMENTOS Y CONTENIDOS	MÉTODOS Y TÉCNICAS	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLES
Motivación <ul style="list-style-type: none"> Fase de presentación 	Presentación de los expositores	Espacio para la reunión	1 día	Departamento de orientación y personal contratado
Problematización y Reflexión <ul style="list-style-type: none"> Conceptos básicos sobre capacidad de liderazgo y valores Sugerencias Generales. Video 	Audiovisual y Diapositivas, Entrega de Material de Lectura y Registro Fotográfico del Evento	Computadora, Proyector, Grabadora, Parlantes, Material impreso y Cámara Fotográfica	4 días	
Afrontamiento <ul style="list-style-type: none"> Intervención de los participantes. Exposición grupal. 	Socialización	Paleógrafo, Tijeras, Recortes, Cinta Adhesiva, Cámara Fotográfica	2 semanas	
Resolución <ul style="list-style-type: none"> Asistir a las charlas planificadas. Promocionar la práctica de valores y gestión. Modificar técnicas de estudio. 	Grupos focales de trabajo	Entrega de Recortes y Cámara Fotográfica	3 semanas	
Evaluación <ul style="list-style-type: none"> Tabulación de resultados en base a test y cuestionarios de aplicación práctica. 	Test	Paleógrafo, Tijeras, Recortes, Cinta Adhesiva, Cámara Fotográfica	2 semanas	

7.9 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

La propuesta es sostenible porque se cuenta con un equipo de profesionales adecuado, sin necesidad de muchas contrataciones. Se evidencia también la gran capacidad en los talleres, y los recursos económicos pueden ser obtenidos en el Plan Operativo Anual dentro de la Partida Financiera

TECNOLOGÍA	CAN
Proyector	2
Amplificación	2

MATERIALES	CAN
Insumos de papelería	1
Insumos de oficina	1
Varios	1

FÍSICOS	CAN
Aulas	1
Salón	1
Audiovisuales	2

TALENTO HUMANO	CAN
Orientador	1
Sicólogo	1

7.10 PRESUPUESTO

PERSONAL	VALOR
Instructor	500.00
MATERIALES	VALOR
Insumos de papelería	100.00
Insumos de oficina	100.00
Varios	200.00
TOTAL	900.00

7.11 CRONOGRAMA

ACCIONES	AÑO LECTIVO 2014 -2015											
EJECUCIÓN	1ER QUIMESTRE						2DO QUIMESTRE					
	S E P	O C T	N O V	D I C	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O
• Sondeo y diagnóstico para la aplicación de la propuesta en padres de familia.	X	X										
• Revisión de la matriz FODA para atacar debilidades y amenazas de la institución.	X	X										
• Discusión y elaboración del proyecto en base a los resultados obtenidos en el apartado anterior de padres de familia, directivos y alumnos.		X	X									
• Formulación de la propuesta a las autoridades de la institución.			X	X								
• Elaboración de un programa de conferencias, charlas y capacitaciones dirigida a alumnos y padres de familia.				X								
• Contratación de personal apropiado.			X	X								
<i>TALLER 1: Colaboración en equipo.</i>					X	X						
<i>TALLER 2: Motivación.</i>							X	X				
<i>TALLER 3: Autoestima.</i>									X	X		
Realizar la evaluación del impacto al final del año lectivo.										X	X	

8.- BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- ALFARO, J. (2008). *Manual de valores*. Aravaca, España: Interamericana.
- AMARO, E. (2012). *Gestión de calidad*. Pichincha: Gamaeditores.
- ARENAS, C. A. (2010). *Liderazgo y su importancia en los procesos de cambio*. Medellín, Colombia: GRC / ITC.
- BASS, B. (2012). *Transformational leadership*. Nueva Jersey: Estados Unidos.
- BENNIS, W. G. (2008). *Leadership Theory and Administrative Behavior*. Boston: USA.
- BURBANO, K. (14 de 06 de 2011). <http://dspace.utpl.edu.ec/>. Recuperado el 20 de 03 de 2014, de <http://dspace.utpl.edu.ec/>: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/4314/1/TESIS_KATRUSHKA.pdf
- Burgos, Á. P. (2010). *Administración de los Costos y gestión financiera de calidad*. Colombia: Icontec.
- CARTES & MONTSE, F. (2010). *Aprender Liderazgo político*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica.
- CELIS, M. (2011). *Gestión de Recursos Humanos*. Caracas: Lengua.
- CHIAVENATO, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Brasil: Cra/Sp.
- Conesa. (2000). *Relectura del sistema preventivo desde la realidad juvenil ecuatoriana*. Quito: N.N.
- DEUSTCHE GESSELLCHAFT, G. f. (Dirección). (2011). *Valores y derechos* [Película].
- DIAZ M, M. J. (2008). *Gestión y Tecnología*. España: Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- DRUCKER F, P. (2012). *Gestión por Objetivos*. Viena, Austria: Ciensa.
- FÁBARA, M. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en el Instituto Particular Abdón*. Guayaquil: N.N.
- FEIJOO, E. (2012). *Gestión y Liderazgo*. pichincha: Buena Fe.
- FERNÁNDEZ, L. (2008). *Instituciones Educativas*. Paidós: La Paz.
- FISCALIZACION GENERAL, d. E. (25 de 10 de 2005). <http://www1.umn.edu/humanrts/monitoring/Spartthree.pdf>. Recuperado el 06 de 08 de 2013, de <http://www1.umn.edu/humanrts/monitoring/Spartthree.pdf>: <http://www1.umn.edu/humanrts/monitoring/Spartthree.pdf>
- GRAFFE, G. J. (2002). *Gestión Educativa para la Transformación de la escuela*. Venezuela, Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- GUTIERREZ, R. (2003). *Líderes*. Cali: Buenaventura.

- HUGES, G. C. (2010). *Liderazgo, Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. México, D.F.: McGraw Hill Interamericana Editores.
- KAHENMAN, d. (2002). *pensar rápido, pensar despacio*. barcelona: debate.
- MERCHÁN M., A. G. (2012). "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional Técnico Sinincay de la parroquia Sinincay, cantón Cuenca, provincia del Azuay, en la Educación General Básica y Bachillerato, durante el año académico 2011-2012. Cuenca: N.N.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, d. E. (15 de 02 de 2010). <http://educacion.gob.ec/>. Recuperado el 10 de 10 de 2013, de <http://educacion.gob.ec/>: <http://educacion.gob.ec/generalidades>
- MINTZBERG, H. S. (2012). *Mas allá de uno mismo*. Oxford, Inglaterra: Fall.
- MORA, C. (2009). *Jerarquía de la institución*. Riobamba: Tallpa.
- MORALES LOPEZ, O. (2012). *Gestión y Desarrollo Educativo III*. Lima: Brief Editorial.
- PEÑA G, G. (12 de Octubre de 2001). "Funcionamiento de maquinarias alternativas". *Tesis Técnica Superior*. Cuenca, Azuay, Ecuador: Malo Producciones.
- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA, D. (2014). *gestión*. madrid: editora del Austro.
- RICARTE, U. E. (18 de Abril de 2008). Evaluación Bienestar. *Bienestar Estudiantil*. Cuenca, Azuay, Ecuador: Ricarte.
- RODRIGUEZ, M. Á. (2009). *Manual de la empresa responsable y sostenible*. Madrid, España: McGraw Hill.
- ROMERO, C. (2008). *Liderazgo Educativo*. Chile : Unisabana.
- SANTOS, P. (2005). *Hablemos*. Sao Paulo: Sao Paulo.
- SININCAY, U. E. (20 de Octubre de 2010). Código de Ética. *Código de Ética*. Cuenca, Azuay, Ecuador: Zona Clases.
- Sinincay, U. E. (2013). *Reglamento Interno*. Cuenca: N.N.
- Universidad Andina Simón Bolívar, U. (2012). El Ministerio de Educación. (L. C.A., Ed.) *Gobernantes del Ecuador*, 350.
- Valdés, D. h. (24 de 08 de 2008). *Seminario de calidad*. Recuperado el 14 de 12 de 2013, de Seminario de calidad: http://www.opech.cl/editoriales/2008_12/docu_seminario_calidad/presentacion_hector_valdes.ppt

9.- ANEXOS

Reglamento interno y otras regulaciones.

UNIDAD EDUCATIVA SININCAY

REGLAMENTO INTERNO

CAPITULO I

OBJETIVOS

Artículo 1. Son objetivos de este reglamento.

- a. Normar la vida interna del establecimiento
- b. Aplicar las disposiciones del Reglamento General de Educación a la vida Institucional del plantel.

TITULO II DE LA CONSTITUCIÓN

JUSTIFICACION Y OBJETIVOS DE LA CONSTITUCION

Artículo 2. La UES es un establecimiento de nivel medio creado mediante Acuerdo N° 1365 del 07 de agosto 1979.

Artículo 3. La UES cuenta con octavo, noveno, y décimo año de educación Básica, y Ciclo Diversificado del Bachillerato Técnico con las especialidades de Maquinado y Construcciones metálicas.

Artículo 4. Son objetivos de la Unidad:

- a. Orientar al alumnado hacia la integración a la vida económica, social, cultural y política del país.
- b. Crear y desarrollar hábitos de trabajo, investigación y autoformación.
- c. Robustecer los valores morales, cívicos, culturales y las buenas costumbres.
- d. Incentivar a la juventud a la renovación.

CAPITULO II

DE SUS AUTORIDADES: DEL RECTOR

Art. 6 Son sus deberes y atribuciones:

- a) Cumplir su jornada de trabajo
- b) Exigir a los estudiantes procedentes de otros establecimientos los requisitos
- c) Señalados en el artículo 140 de este reglamento.
- d) Exigir a los aspirantes a profesores contratados, sustitutos y accidentales, un currículum que satisfaga exigencias de especialización.
- e) Convocar a Junta General ampliada, cuando las circunstancias lo ameriten.
- f) Facilitar la asistencia del personal a cursos de actualización y mejoramiento profesional. Coordinadores por la DINAMED.
- g) Poner a consideración del consejo Directivo para su aprobación el informe sobre lo que debe ser dado de baja, si existiera la aprobación, dichos bienes serán

entregados a escuelas que lo requieran, dando preferencia a las existencias en la parroquia.

- h) Dar a conocer al Consejo Directivo el horario y distribución de trabajo de los servidores del plantel.
- i) Proporcionar a los miembros del Consejo Directivo, con la anticipación debida,
- j) El orden del día de la sesión a realizarse.
- k) Revisar personalmente o por delegación los inventarios anuales presentados en el mes de septiembre por las diferentes dependencias que poseen bienes bajo su custodia.
- l) Asistir a las juntas de curso.

DEL VICERRECTOR

Artículo 7.- Son deberes del Vicerrector:

- a. Permanecer en el establecimiento durante la jornada del plantel.
- b. Presentar al consejo directivo, por lo menos una vez al trimestre un informe de lo realizado por las gestiones a su cargo.
- c. Aplicar supervisión pedagógica
- d. Visitará personalmente o por delegaciones las clases de los señores profesores, y se hará las recomendaciones necesarias
- e. Delegar a los Jefes de Áreas y responsables de otras dependencias, la orientación para el trabajo del personal que ingresa a la institución.
- f. Exigir a los estudiantes procedentes de otros establecimientos los requisitos señalados en el artículo 140 de este reglamento.
- g. Presentar al Rector los informes, ya revisados de los jefes de área.
- h. Convocar y presidir la Junta de Directores de Área.
- i. Elaborar conjuntamente con la comisión designada por el Honorable Consejo Directivo la distribución de trabajo y el horario de clase.
- j. Elaborar conjuntamente con el Rector, el calendario de actividades para el año lectivo.
- k. Asistir a las Juntas de curso en ausencia del Rector.
- l. Revisar las actas de las Juntas de curso.

DEL JEFE DE PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 8. La inspección del plantel está integrada jerárquicamente

- a.- Jefe de Personal de Recursos Humanos
- b.- Profesor inspector

Artículo 9. Son deberes y atribuciones del inspector general:

- a. Convocar a los inspectores y personal a su cargo la primera semana de Septiembre, para la planificación de las labores pertinentes.
- b. Mantener reuniones mensuales con el personal de inspección para evaluar el trabajo.
- c. Trabajar conjuntamente con las autoridades del colegio y mantener informado de la vida institucional.
- d. Vigilar la asistencia de los estudiantes con su respectivo uniforme.
- e. Controlar la presencia de los estudiantes acorde a la higiene, estética, moral y buenas costumbres, exceptuando las tradiciones ancestrales
- f. Cumplir con las disposiciones dispuestas en el Artículo 101 del Reglamento General de la Ley de Educación.
- g. Supervisar la higiene y buena presentación de la planta física del plantel.
- h. Cumplir con la delegación constante en el artículo 5 del decreto
- i. Oficiar mediante secretaría del colegio a los profesores que tengan que dictar cursos de nivelación cuando la Junta de curso lo solicite.

DE LOS INSPECTORES PROFESORES SON:

- a. Las funciones de los inspectores profesores son.
- b. En ausencia del Inspector General será subrogado por el inspector designado por el Rector.

CAPITULO III DE LOS ORGANISMOS

A. – DEL CONSEJO DIRECTIVO

Artículo 10. Es obligación de los Vocales asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias previamente convocadas.

Artículo 11. Son atribuciones y deberes de este organismo:

- a. Aprobar y autorizar un plan anual de adquisiciones.
- b. Conocer los nombramientos expedidos por el Rector.

- c. Solicitar al Rector sesión ampliada de Junta General cuando creyere conveniente.
- d. Designar a uno de sus miembros para que conjuntamente con la colectora realice cada año la constatación física y codificación de los bienes muebles e inmuebles del plantel
- e. Realizar una sesión conjunta con los miembros del consejo Directivo saliente con la finalidad de conocer trámites concluidos o pendientes.
- f. Crear estímulos e imponer sanciones a los estudiantes de conformidad con el reglamento interno.
- g. Establecer mecanismos y procedimientos de control antes de autorizar los gastos, exigiendo la documentación que justifique los mismos.
- h. Nombrar a los responsables de los departamentos, laboratorios, bares y más unidades con los que cuenta el colegio.

B.- DE LA JUNTA GENERAL DE DIRECTIVOS Y PROFESORES

- Art. 12.- La Junta General de Directivos y Profesores podrá recibir en Comisión General al Personal Administrativo cuando el Rector o el Consejo Directivo creyera oportuno.
- Art. 13.- La asistencia a las Juntas Generales son Obligatorias quien no asistiera será sancionado con un descuento equivalente a un día de labores, salvo circunstancias de justificación legalmente comprobada, igual sanción se merecerá quienes abandonen la sesión sin la correspondiente justificación. Por secretaría, se constatará la asistencia al inicio y final de la junta.
- Art. 14.- La Junta General se iniciará a la hora señalada en la convocatoria.
- Art. 15.- Las resoluciones que se tomen se lo hará con la simple mayoría de votos presentes.

Proponer reformas al Reglamento interno del colegio.

C. DE LA JUNTA DE PROFESORES DE CURSO.

- Art. 16.- La inasistencia del guía o Secretario, será sancionada con un día de labor cuando impida la realización de la junta, y será convocada para una fecha posterior, lo mismo ocurrirá en el caso de falta de quórum.
- Art. 17.- La asistencia a las juntas de curso son obligatorias, la asistencia será controlada por el Inspector General.

- Art. 18.- La Junta de Curso además de conocer datos de aprovechamiento y disciplina, servirán para analizar en su conjunto la actividad educativa de los estudiantes y buscar soluciones a los problemas individuales o de grupo dando especial interés a la relación profesor – estudiante.
- Art. 19.- Los cuadros de calificaciones serán entregados al guía de curso al finalizar la junta, se controlará que estén debidamente elaborados de acuerdo al proceso de evaluación vigente, siendo responsabilidad del señor Guía recibir sin enmendaduras.
- Art. 20.- La Junta podrá solicitar al Consejo Directivo los estímulos o sanciones al estudiante.
- Art. 21.- La Junta podrá solicitar al Consejo Directivo la realización de cursillos de nivelación dictados por el profesor de la asignatura, cuando el porcentaje supere el 30% de pruebas supletorias lo justifique.
- Art. 22.- Las sesiones de la Junta de Curso se iniciará con la aprobación del orden del día.

Proponer objetivamente soluciones prácticas para elevar el nivel académico de los estudiantes y su desarrollo integral en coordinación con los demás organismos académicos.

D. DE LOS PROFESORES GUIAS DE CURSO

- Art. 23.- El profesor designado debe presidir obligatoriamente la Junta de curso.
- Art. 24.- Es obligación del Profesor Guía revisar los cuadros de calificaciones antes de proceder a la entrega de los mismos en secretaría.
- Art. 25.- Para cumplir con su obligación el Profesor Guía debe relacionarse con el DOBE y otras dependencias del establecimiento.

E. DE LA JUNTA DE DIRECTORES DE ÁREA

- Art. 26.- Son sus deberes y atribuciones:
- a) Buscar la necesaria secuencia y seguimiento de los programas de estudio.
 - b) Planificar y sugerir al Consejo Directivo los seminarios y cursos que deban realizarse en el año lectivo.
 - c) Uno de los integrantes será elegido como secretario y deberá llevar un libro actas.

F. DE LAS JUNTAS DE ÁREA

Art. 27.- Son sus deberes y atribuciones:

- a) Sesionar la primera semana de septiembre para la planificación de las actividades del nuevo año escolar, y, una vez por trimestre de manera obligatoria y de manera extraordinaria cuando fuere necesario.
- b) Establecer bases para concursos y certámenes estudiantiles internos.
- c) Comunicar, sugerir inquietudes a las comisiones permanentes.
- d) Sugerir al Consejo Directivo el nombre de uno de sus miembros para Director de Área, quién deberá tener por lo menos cuatro años de experiencia docente.
- e) Presentar en los 15 días posteriores a la iniciación del año lectivo los temas para la elaboración de monografías previas a la obtención del título de bachiller.

G. DEL DIRECTOR DE AREA

Art. 28.- El Director de Área será designado por el Consejo Directivo.

Art. 29.- El Director de Área dispondrá de dos horas de Planificación para el desempeño de su obligación.

Art. 30.- Son sus deberes y atribuciones:

- a. Hacer un seguimiento de los programas de todos los profesores del área de su cargo.
- b. Pasar un informe trimestral de su labor al Vicerrector.
- c. Integrar el tribunal de concursos y certámenes organizados por su área.
- d. Certificar los instrumentos de evaluación aprobados en la Junta de área.
- e. Suscribir conjuntamente con el secretario las actas luego de su aprobación.
- f. Llevar un registro de actividades de las dos horas semanales de su planificación y trabajo para el Área.

H. DE LOS INSPECTORES PROFESORES.

Art. 31.- Son sus deberes y atribuciones:

- A. Planificar con el Inspector General las actividades a desarrollar en las horas libres de los estudiantes.
- B. Controlar la asistencia y permanencia de los profesores y alumnos en las jornadas de labor, e informará diariamente al Inspector General.
- C. Asumir el control de los estudiantes en actividades extra académicas según las disposiciones que se impartan.

I. DEL CONSEJO DE ORIENTACIÓN Y BIENESTAR ESTUDIANTIL.

Art. 32.- El COBE estará integrado por:

- A. El Vicerrector.
- B. El coordinador del COBE.
- C. EL Inspector General o su delegado de Inspección.
- D. Un representante de los profesores guías.
- E. El médico.

Art. 33.- Son sus deberes y obligaciones:

- a. Sesionar una vez al mes y presentar un informe al Consejo Directivo.
- b. Responsabilizarse por el manejo de fondos provenientes de servicios que se brinden o asignaciones o donaciones especiales.
- c. Receptar solicitudes y gestionar el apoyo a las personas de la institución que requieran ayuda.
- d. Fijar el monto de ayuda según el caso.

J. DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACION Y BIENESTAR ESTUDIANTIL DOBE.

Art. 34.- El DOBE es el organismo coordinador entre los profesores guías, personal de inspección, Jefes de Área, Juntas de Curso, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil y Padres de Familia.

Art. 35.- Son sus deberes y atribuciones:

- A. Propender a la integración entre el colegio y los Padres de Familia mediante la realización de encuentros, visitas domiciliarias, actos de convivencia, escuela para padres, etc.
- B. Priorizar en todos los cursos la orientación vocacional, en base a un programa sostenido de actividades, el mismo que deberá presentar para la aprobación por parte del Consejo Directivo al inicio del año escolar.
- C. Promocionar en los meses de septiembre y octubre la conformación del Consejo Estudiantil.
- D. Organizar conjuntamente con los guías asignados a los primeros cursos la jornada de orientación en la primera semana del mes de septiembre.

Art. 36.- El COBE estará integrado por:

- a. El Coordinador.
- b. El Orientador Vocacional.
- c. El Médico.

- d. El Odontólogo.
- e. Trabajadora social
- f. Un secretario (a) asignado por el Consejo Directivo.

Art. 37.- El COBE convocará una semana antes de la iniciación de clase una reunión conjunta con el personal de inspección y los profesores guías de curso para unificar la planificación anual del departamento.

Art. 38.- El COBE mantendrá reuniones mensuales con los diferentes organismos del establecimiento a fin de coordinar su trabajo.
Participación y organización en diferentes eventos en la semana del estudiante.

K. DEL DEPARTAMENTO MÉDICO.

Art. 39.- El horario de trabajo de estos profesionales será de acuerdo a lo que establece el reglamento a la ley de Educación y Cultura, si se trata de médico profesor a la Ley y Reglamento correspondiente, en concordancia con el H. Consejo Directivo de acuerdo a las necesidades del plantel.

Art. 40.- Elaborar la ficha médica, dental y Psicológica de los estudiantes que ingresan a octavo año de básica en el transcurso del primer trimestre.

Art. 41.- Responsabilizar por la reposición de los materiales utilizados en las personas atendidas.

Art. 42.- Asistir a los actos extra académicos del alumnado para la atención de emergencia.

Realizar investigaciones para el diagnóstico de la realidad de los estudiantes aspectos inherentes a la orientación educativa, vocacional y profesional de los estudiantes, utilizando los instrumentos y medios apropiados.

Orientar a los alumnos y padres de familia de educación básica, para la selección y ubicación en las diferentes especializaciones del bachillerato, así como carreras cortas (Post-Educación Básica y en carreras de los Bachilleratos).

Participar en las Juntas de Curso con voz informativa orientando en la toma de decisiones en base a la documentación obtenida del aprovechamiento y disciplina de los alumnos.

Cumplir con su horario de trabajo durante los períodos de exámenes y Juntas de Curso.

CAPITULO IV DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS

Art. 43.- Los organismos administrativos del Colegio son:

- Secretaría.
- Colecturía.
- Médicos tratantes.
- Odontólogo
- Conserjería.

Art. 44.- El personal Administrativo está sujeto a la ley de servicio civil y Carrera Administrativa, como lo establecido en el manual de clasificación de puestos para el sector educativo, y las disposiciones del presente Reglamento.

DE LA SECRETARÍA DEL COLEGIO

Art. 45.- Son sus deberes y atribuciones:

- a) Facilitar libros y documentos solicitados por los profesores, quienes podrán consultar en la propia oficina previa autorización del Sr. Rector.
- b) Llevar un registro de: libros de actas del Consejo Directivo, Junta General de Directivos y Profesores, Juntas de Curso, Juntas de Área, y Comisiones permanentes.
- c) Controlar la entrega oportuna y completa de cuadros de calificaciones y libros de actas, estando facultada para devolverlos en caso de que éstos estuvieran incompletos o con enmendaduras.
- d) Exhibir en cartelera las decisiones generales adoptadas por el H. Consejo Directivo.
- e) Mantener actualizada la ficha individual del personal que labora en el plantel.
- f) Controlar la asistencia del personal a la Junta General de Directivos y Profesores al inicio y final y la Junta General de directivos y Profesores extraordinarias, así como las sesiones ordinarias y extraordinarias del Honorable Consejo Directivo.
- g) La Jornada de trabajo será estipulada en la Ley de Servicio civil y carrera administrativa.

DE LA COLECTORA

Art. 46.- A más de lo que dispone la Ley de Educación y su reglamento la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control, esta dependencia estará sujeta al manual de Colecturía.

Art. 47.- a) La Colectora es la responsable de la actualización permanente de los inventarios de bienes muebles del plantel.

Son deberes y atribuciones de la Colectora:

- a) Preparar informes sobre bienes en mal estado para su reparación, baja o traspaso en coordinación con el consejo directivo.
- b) Llevar un registro de proveedores y cotizaciones.
- c) Recibir, almacenar y custodiar los bienes muebles y vigilar su distribución, uso y conservación.
- d) Responsabilizarse de la entrega – recepción de inventarios parciales siempre que ocurra cambio de personal en las dependencias del plantel.
- e) Ejecutar las órdenes del Rector en lo que respecta al cambio de lugar de bienes muebles.
- f) Efectuar conjuntamente con la Comisión de adquisiciones las compras autorizadas por el Rector o por el Consejo Directivo.
- g) Mantener existencias suficientes de materiales, útiles y más necesarios y llevar el registro de uso y consumo.
- h) Informará a las autoridades sobre las actividades relacionadas a su cargo, realizadas fuera del Plantel.
- i) El horario de trabajo está establecido en la Ley.

DE LOS SERVICIOS GENERALES.

Art. 48.- Los servicios generales del colegio son:

Biblioteca

Laboratorios.

Talleres.

Bar.

DE LA BIBLIOTECA.

Art. 49.- La biblioteca está destinada a prestar servicios de fuente informativa, bibliográfica y audiovisual para el estudiante, Personal del Plantel.

Art. 50.- Esta dependencia estará a cargo del bibliotecario.

Art. 51.- Son sus deberes y atribuciones:

- a. Manejar y custodiar los bienes de la dependencia.
- b. Llevar catálogos y ficheros actualizados.
- c. Exhibir las adquisiciones por un plazo de 15 días.
- d. Actualizar los inventarios y presentar en el mes de noviembre al Rector.
- e. Crear un ambiente adecuado para la dependencia.
- f. Llevar fichas de lectores.
- g. Llevar estadísticas de consultas bibliográficas.
- h. El horario de trabajo será establecido por el Rector.

DE LOS LECTORES.

Art. 52.- El alumnado hará uso de la biblioteca con la presentación del carnet, y el personal del plantel con la cédula.

Art. 53.- Los lectores están obligados a manejar con el debido cuidado el material solicitado, caso contrario responderá por el valor actualizado del mismo.

Se prohíbe el uso de material bibliográfico fuera del plantel.

DE LOS AUDIOVISUALES

Art. 54.- Para el uso de los audiovisuales se requiere la presentación de una planificación y sujetarse a la disponibilidad de horario.

Art. 55.- El uso del audiovisual hace responsable a quien solicita, para lo cual debe recibir en buen estado, funcionando y entregar de la misma forma.

El Departamento de orientación es responsable del uso, mantenimiento y cuidado general del aula muebles y demás aparatos electrónicos existentes, en caso de presentarse anomalías sobre la conservación y funcionamiento, comunicar oportunamente al H. Consejo Directivo.

DE LOS LABORATORIOS

Art. 56.- El colegio cuenta con los siguientes laboratorios:

- Física.
- Potencia.
- Bobinados y máquinas desarmables.

DE LOS ENCARGADOS DE LABORATORIO

Art. 57.- Serán personas especializadas en las respectivas ramas y serán caucionados.

Art. 58.- Son sus deberes:

- a) Custodiar los bienes y materiales del laboratorio.
- b) Responsabilizarse de su buen uso y mantenimiento.
- c) Manejar el laboratorio y constituirse en el elemento de apoyo para el profesor.
- d) Preparar el material.
- e) Participar de inmediato a las autoridades en el caso de deterioro para su reparación o reposición.
- f) Solicitar los materiales necesarios.
- g) Caso de presentarse anomalías sobre su conservación y funcionamiento, comunicar oportunamente al Consejo Directivo.
- h) De la copiadora, Es el Consejo Directivo el responsable del cuidado, manejo funcionamiento, mantenimiento y administración de la copiadora existente en el plantel.

DE LOS TALLERES

Art. 59.- El colegio cuenta con los siguientes talleres:

Taller de carpintería.

Taller de ajuste mecánico.

Taller de torno y suelda.

Art. 60.- Los profesores encargados de estos talleres serán los responsables de los bienes a su cargo para el desarrollo de sus actividades.

Art. 61.- El profesor encargado de los talleres comunicará a las autoridades cualquier novedad con respecto a daños que se puedan ocasionar en los bienes a su cargo para su inmediata reparación o reposición.

DE LOS SERVICIOS DE BAR

Art. 62.- El Colegio cuenta con servicio de bar para los estudiantes y profesores.

Art. 63.- Los contratos de los bares serán anuales y podrán ser renovados de acuerdo a la conveniencia del Plantel.

Art. 64.- Los bares funcionarán de acuerdo a las disposiciones que establece la Comisión de Bares y Medio Ambiente.

Art. 65.- Los administradores de los bares exhibirán permanentemente la lista de precios.

DEL AUXILIAR DE SERVICIO (CONSERJE)

Art. 66.- Son sus deberes y atribuciones:

- a) Custodiar y responsabilizarse permanentemente de los bienes del plantel.
- b) Informar a las autoridades de las novedades que susciten en el Plantel.
- c) Controlará las puertas de acceso al plantel, no permitir la salida del alumnado en jornada de trabajo salvo con la orden de una autoridad, controlar la entrada de personas particulares y permitir el acceso previa identificación.
- d) Cuidar y responsabilizarse de la limpieza y buen mantenimiento de los locales del plantel.
- e) Entregar oportunamente la correspondencia oficial del establecimiento, responsabilizándose del registro correspondiente.
- f) Para movilización fuera de la parroquia se le reconocerá gastos de pasajes.
- g) Comunicar a las autoridades las salidas del establecimiento.
- h) Cumplir con tareas oficiales extras asignadas por el rector cuando el caso lo requiera.
- i) Cumplir con el horario de trabajo establecido por el Rector.

CAPÍTULO V DE LOS PROFESORES

Art. 67.- Son sus deberes y atribuciones:

- a) Asistir a los actos programados por el colegio.
- b) Asistir a las Juntas ordinarias y extraordinarias.
- c) Velar por el buen comportamiento de los estudiantes dentro y fuera del plantel.
- d) Respetar la libertad de culto del estudiante.
- e) Aplicar con carácter de obligatorio las pruebas de diagnóstico al inicio del año y en base a los resultados obtenidos realizar un periodo prudencial de nivelación de conocimientos antes de iniciar el nuevo programa.
- f) Llevar la evaluación de los alumnos en un registro.
- g) Receptar pruebas, lecciones o trabajos de los alumnos que justificadamente no pudieron hacerlo el día y hora señalado.
- h) Devolver a los alumnos todo trabajo que sirva para evaluación debidamente calificado con plazo máximo de ocho días.
- i) Dar a conocer la calificación de los aportes oportunamente.
- j) Presentar en la primera reunión de la respectiva área el listado de materiales que se requieran para su utilización en el año lectivo, para su aprobación.
- k) Comunicar a las autoridades y padres de familia cuando los estudiantes son requeridos para trabajos extra clase.
- l) Cumplir con las delegaciones encomendadas.
- m) Depositar en secretaría los exámenes trimestrales calificados o de supletorio, luego de que hayan sido revisados conjuntamente con los estudiantes.
- n) Recapitular y retroalimentar temas en el periodo previo a la recepción de los exámenes supletorios (15 días) en el caso de que los alumnos que deban rendir examen y exceda el 30%.
- o) Atender a los padres de familia en los horarios establecidos para el efecto.
- p) Ser ejemplo para sus estudiantes en toda circunstancia y lugar.
- q) Promover la participación dinámica y activa del estudiante en las clases y en la vida Institucional.

Art. 68.- El colegio promueve y garantiza la asistencia de los profesores a cursos de capacitación, actividades de carácter cultural y trabajos de investigación que redunden en beneficio del establecimiento otorgándole el permiso respectivo y ayuda económica posible cuando fuere necesario.

Art. 69.- La asistencia del Personal Docente a los actos extra curriculares es obligatoria cubriendo su carga horaria del día en el que se desarrolla dichas actividades. Su inasistencia será sancionada con el descuento respectivo.

Los profesores que se hubiesen distinguido por sus labores culturales, sociales y deportivas y que hayan cumplido 10, 15, 25 y 30 en el magisterio el H. Consejo Directivo otorgará un diploma de reconocimiento.

CAPÍTULO VI DE LAS COMISIONES.

Art. 70.- El Plantel mantendrá las siguientes comisiones:

- a. Técnico Pedagógico.
- b. Disciplina
- c. Sociales, deportes y recreación.
- d. Constatación Física y Auditoría interna.
- e. Adquisiciones.
- f. Cultura.
- g. Horarios y distributivos.

Art. 71.- Las comisiones permanentes estarán conformadas por el Vicerrector, quien las presidirá y será responsable de las mismas y los profesores designados por el Consejo Directivo.

Art. 72.- Son deberes y atribuciones de las comisiones permanentes:

- a. Entregar dentro de la segunda semana del mes de septiembre el plan anual de actividades para la aprobación del Consejo Directivo.
- b. Sesionar por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando el caso amerite.
- c. Presentar al final de cada trimestre un resumen del avance logrado y al finalizar el año lectivo un informe general.
- d. Informar por escrito al Consejo Directivo las resoluciones adoptadas.

DE LA COMISIÓN TÉCNICO PEDAGÓGICO.

Art. 73.- Estará presidida por el Vicerrector e integrada por los jefes de Área.

Art. 74.- Es su principal responsabilidad de integración y coordinación académica.

Art. 75.- Son sus funciones específicas:

- a) Sugerir a las Juntas de áreas modificaciones en los programas.
- b) Resolver inquietudes detectadas por las áreas, profesores guías o alumnos en lo pertinente a deficiencias técnico pedagógicas o de evaluación.
- c) Planificar conjuntamente con las autoridades cursos de actualización pedagógica para el personal docente.
- d) Vigilar el mantenimiento de una misma línea de evaluación a las que se acogerá el profesorado.

DE LA COMISIÓN DE DISCIPLINA.

Art. 76.- Esta comisión tiene como objetivo principal orientar al alumno para conseguir una autodisciplina dentro y fuera del plantel.

Art. 77.- Estará integrada por el Vicerrector y dos profesores nominados por el Consejo Directivo al igual que un miembro del Departamento de Orientación.

Art. 78.- Son sus funciones específicas:

- a) Elaborar un calendario de charlas para dar a conocer a los alumnos sus deberes y derechos basados en el Reglamento General de Educación y el Reglamento Interno del Plantel.
- b) Solicitar trimestralmente informes de disciplina a Inspección General y Guías de curso.
- c) En caso de existir problemas individuales o colectivos reñidos con la disciplina, buscar los mecanismos apropiados para su solución, escuchando siempre a las partes involucradas en el problema.
- d) Dar a conocer a los alumnos y padres de familia que las sanciones contempladas en el artículo 270 del Reglamento General de Educación no tendrá validez si no ha habido el informe respectivo de esta comisión en lo se refiere exclusivamente a los literales f) y g) del mencionado artículo.

DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS SOCIALES

Art. 79.- Esta comisión tiene como finalidad propender a la integración del personal que labora en la institución y de la misma manera fortalecer el compañerismo entre los estudiantes.

- a) Art. 80.- Son sus deberes y atribuciones:
- b) Presentar una planificación anual al final del mes de septiembre para la aprobación del Consejo Directivo.
- c) Responsabilizarse de la organización y ejecución de los diferentes programas de tipo social.
- d) Velar por la cancelación oportuna de los beneficios que por ley corresponden al personal docente y administrativo.
- e) Tomar iniciativa para manifestar solidaridad en todos los casos que por diferentes motivos el personal que labora en el plantel requiera apoyo de sus compañeros.
- f) Hacer gestiones y mantener exclusivamente para profesores una sala de descanso para los momentos libres.
- g) Procurar establecer una Asociación de Profesores y mantener la misma la que tendrá su reglamento propio.

DE LA COMISIÓN DE DEPORTES Y RECREACIÓN

Art. 81.- Estará integrada por los profesores de Cultura Física y por tres profesores designados por el Consejo Directivo.

Art. 82.- Son sus funciones:

- a) Velar por el prestigio deportivo del colegio.
- b) Coordinar jornadas deportivas internas y de recreación.
- c) Responsabilizarse de la participación de las selecciones en torneos oficiales e invitaciones deportivas.
- d) La coordinación de todas las actividades concernientes al área lo hará exclusivamente el Jefe de Área de Cultura Física.
- e) Organizar por lo menos una vez al año escolar una revista de gimnasia.

DE LA COMISIÓN DE CONSTATAción FÍSICA Y AUDITORIA INTERNA.

Art. 83.- Los miembros de esta comisión serán designados por H. Consejo Directivo en un número de tres.

Art. 84.- Son sus deberes y atribuciones:

- a) Velar por la existencia de los bienes y servicios del plantel los mismos que no podrán ser vendidos ni alquilados o arrendados por ninguna razón.

- b) Responsabilizar del mantenimiento actualizado de los inventarios y la constatación física de bienes muebles, biblioteca, herramientas, maquinaria y demás enseres del plantel.
- c) Realizar dicha constatación por simple acuerdo de dos de sus miembros y emitir un informe por escrito de las novedades que hubieren.
- d) Revisar sorpresivamente lo que a su criterio y competencia crean necesario y emitirán un informe de las novedades existentes.

DE LA COMISION DE CULTURA.

Son miembros de la Comisión de Cultura los designados por el Honorable Consejo Directivo.

Art. 85.- Son sus funciones específicas:

- a. Solicitar a los Directores de Área, al inicio del año lectivo la bibliografía básica a adquirirse para efectos de consulta.
- b. Uno de sus miembros supervisara el adecuado funcionamiento del servicio de biblioteca.
- c. Planificar y promover el intercambio cultural del establecimiento con la comunidad, mediante concursos, seminarios, mesas redondas, debates, etc.
- d. Organizar eventos y encuentros artísticos que permitan descubrir y cultivar valores en el alumnado.
- e. Planificar un calendario de visitas del alumno a eventos culturales y organizar con anticipación la participación de los diferentes cursos.
- f. Elaborar un calendario de conferencias de celebraciones cívicas e históricas.
- g. Sugerir a las autoridades el nombre de dichas personas encargadas de las conferencias.

DE LA COMISIÓN DE HORARIOS Y DISTRIBUTIVOS.

Art. 86.- Su conformación se realizará de acuerdo al Reglamento a Ley de Educación e integrarán tres profesores titulares distribuidos así uno por el Ciclo Básico, uno por Mecánica, uno por electricidad, y uno por Contabilidad.

Art. 87.- Son sus funciones:

- a) Elaborar horarios de clase general y de exámenes trimestrales.
- b) Elaborar distributivos de trabajo, para lo cual receptorá recomendaciones de las respectivas Áreas de Estudio.
- c) El horario general y el distributivo de trabajo debe ser elaborado en el transcurso del mes de julio, con la finalidad de su aprobación por la autoridad respectiva y de acuerdo al Reglamento a ley de Educación.

CAPÍTULO VII DE LOS ESTUDIANTES

Art. 88.- Los alumnos matriculados en el establecimiento cumplirán idénticas obligaciones y gozarán de idénticos derechos, sin que pueda establecerse entre ellos discrimine alguno.

Art. 89.- Son sus deberes y derechos:

- a. Gozar el respeto y la consideración por parte de las autoridades, profesores y servidores del Plantel.
- b. Expresar libre y respetuosamente sus ideas.
- c. Recibir atención oportuna de sus requerimientos de: certificados, calificaciones, solicitudes y más trámites relacionados con su vida estudiantil.
- d. Ser escuchados por la Comisión de Disciplina o en cualquier otro organismo en el que se cuestione su comportamiento.
- e. Solicitar al profesor la evaluación de acuerdo a las normas reglamentarias, así como la devolución de pruebas y trabajos debidamente calificados, y entrega de exámenes para su revisión.
- f. Solicitar oportunamente al profesor la recepción de pruebas atrasadas que tengan debida justificación.
- g. Ingresar al establecimiento por lo menos 5 minutos antes de iniciar la jornada, los alumnos que llegaren hasta 10 minutos posteriores a la iniciación de clase, serán detenidos en inspección, y luego de registrado su atraso, pasarán a las aulas; quienes llegaren pasados 10 minutos solo sólo podrán ingresar a partir de la segunda hora de clase esa hora se registrará como falta.
- h. Asistir a los actos extra – académicos a la hora que las autoridades señalen, la inasistencia injustificada a los mismos será comunicada al representante y la sanción consistirá en la rebaja de puntos en la calificación de conducta trimestral.
- i. Guardar el debido respeto a autoridades, profesores, inspectores, personal administrativo, y compañeros.
- j. Velar por el buen nombre del colegio dentro y fuera del plantel.
- k. Cuando se de una falta grave comprobada el caso se remitirá a la Comisión de Disciplina.
- l. Asumir el gasto de los daños que causaren en las instalaciones y pertenencias del plantel.

- m. Deberán concurrir al colegio con el uniforme completo y bien presentado. El uniforme de Cultura Física será utilizado únicamente el día que el horario indique.
- n. Ingresarán a las aulas inmediatamente al toque de la sirena y permanecerán en ellas en los cambios de hora, no podrá abandonar excepto en casos emergentes.

DEBERES

- a) Conocer la normativa y el manual de convivencia de la Institución.
- b) Asistir a clases y presentar las evaluaciones correspondientes.
- c) No traer al plantel gorras, camisetas o camisas de colores o cualquier otra prenda extraña al uniforme.
- d) Darle buen uso a los espacios de la Institución cuidando y protegiendo.
- e) Emplear un lenguaje culto cordial en las relaciones interpersonales dentro y fuera del colegio.
- f) Comportarse bien y evitar sanciones innecesarias.

PROHIBICIONES

- a) Usar maquillaje y accesorios, pañuelos, gafas, piercings, gorras, barba, cabello desarreglado, y extremadamente largo para los varones, con el objeto de promover la igualdad y la sencillez.
- b) Ingresar al Colegio en estado etílico, u otra droga.
- c) Hacer ingresar al Plantel a Personas ajenas a la Institución.
- d) Ingresar a las aulas que no le corresponda.
- e) Ingresar teléfonos celulares, MP4 y otros objetos que perturben su normal actividad, de hacerlo los señores Inspectores están autorizados para retirarlos y devolverlos al final del año lectivo y el Colegio no se responsabilizará por la pérdida de estos artefactos.
- f) Copias o intentar la copia en trabajos, pruebas y exámenes.
- g) Destruir intencionalmente los bienes del Colegio.

Art. 90.- El Colegio Técnico Mixto Industrial Ricaurte otorga a los estudiantes los siguientes estímulos:

- a) Presea y diploma al mejor egresado de la especialidad de electromecánica otorgada por el Comité de Padres de Familia.

- b) Presea y diploma al mejor egresado de Comercio y Administración otorgada por el Comité de Padres de Familia.
- c) Diploma de honor a los dos mejores promedios de cada curso en el año lectivo, el listado será emitido por secretaria con plazo de una semana antes de la investidura a los nuevos bachilleres.

DE LOS ABANDERADOS

- Art. 91.- La elección del abanderado se hará en base a la resolución 2197.
- Art. 92.- Para ser abanderado se precisan las siguientes condiciones:
- a) Ser alumno de sexto curso.
 - b) Haber cursado interrumpidamente sus 5 años de estudio en el establecimiento.
 - c) Tener un promedio mínimo en los 5 años de estudio de 17 sobre 20 en el aprovechamiento y de 18 en conducta.
- Art. 93.- Los abanderados serán proclamados en un acto solemne a realizarse el 27 de febrero de cada año.
- Art. 94.- El plantel concederá diplomas a los alumnos que hayan sido elegidos abanderados y escoltas.

DE LOS ORGANISMOS ESTUDIANTILES.

- Art.95.- El colegio Técnico Mixto Industrial RICAURTE garantiza el derecho a los alumnos a organizarse debidamente para la consecución de sus metas.
- Art. 96.- Funcionarán las siguientes organizaciones estudiantiles.
- a) Consejo estudiantil.
 - b) Directivas de curso.
 - c) Otras modalidades asociativas que puedan crearse según las necesidades.

DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

- Art. 97.- El Consejo Estudiantil es el máximo organismo representativo del alumnado.
- Art. 98.- El Consejo Estudiantil estará conformado por:
- Presidente (a)
 - Vicepresidente (a)
 - Secretaria (o)

- Tesorera (o)

Art. 99.- Los vocales del Consejo Estudiantil serán los presidentes de cada uno de los paralelos.

Art. 100.- Para ser candidato a las dignidades se requiere:

- a) Para presidente: Ser alumno de quinto o sexto curso.
- b) Haber cursado sus años de estudio en el establecimiento.
- c) Acreditar los dos últimos años aprobados por lo menos un promedio de 16 en aprovechamiento y 18 en conducta.

Art. 101.- Son funciones del Consejo Estudiantil:

- a) Trabajar coordinadamente con autoridades profesores y padres de familia para consecución de las metas de la institución.
- b) Canalizar las inquietudes estudiantiles y comunicar a las autoridades oportunamente.
- c) Participar activamente en la planificación y ejecución de programas sociales, culturales y deportivos del colegio.

Art. 102.- El presidente saliente y tesorería presentarán un informe económico y de labores en la primera semana del mes de julio a una comisión designada por el Rector.

DE LAS ELECCIONES

Art. 103.- El consejo estudiantil se elegirá en la segunda semana de noviembre en la fecha que para el efecto señale el consejo directivo.

Art. 104.- La inscripción de candidatos se realizará hasta el último día de clase del mes de octubre e irá acompañada por una solicitud al Tribunal Electoral, e irá firmada por el profesor guía, adjuntando certificaciones de promoción y permanencia en el establecimiento.

Art. 105.- Los candidatos a presidente, junto con la solicitud de inscripción presentará su programa de trabajo.

Art. 106.- Tiene derecho al voto todos los alumnos matriculados en el plantel y que asistan normalmente a clases.

Art. 107.- El voto es obligatorio y para ejercer se requiere del carnet estudiantil, bajo el control de guía de curso.

Art. 108.- Los estudiantes que injustificadamente no sufraguen serán sancionados con la rebaja de 4 notas en conducta trimestral. La inasistencia a este acto será justificada por el Inspector General.

DE LA CAMPAÑA ELECTORAL

Art. 109.- La campaña electoral se realizará en un ambiente democrático, de cordialidad y de respeto mutuo, quedando prohibido todo acto que atenten a los valores humanos u ocasionen daños al local o pertenencias del colegio.

Art. 110.- No se permitirá la circulación de obsequios, la propaganda será elaborada por los estudiantes, se prohíbe la promoción entre el personal docente y administrativo del plantel.

Art. 111.- La campaña electoral se realizará luego de que el Tribunal Electoral haya calificado la idoneidad de los candidatos y se podrá realizar hasta 24 horas antes de la elección.

Art. 112.- Se planificará un debate entre candidatos, al que asistirán todo el alumnado.

Art. 113.- Se puede llegar a la descalificación, de la lista infractora según la gravedad de la falta e irrespeto al presente reglamento interno.

DEL TRIBUNAL ELECTORAL

Art. 114. Estará integrado por: El Rector, que lo preside; Jefe de Personal de Recursos Humanos, un profesor delegado por el Consejo Directivo el Director del DOBE y un profesor designado por el personal docente.

Art. 115.- Son sus atribuciones y deberes:

- a) Convocar a elecciones con 15 días de anticipación.
- b) Calificar las listas, y notificar al Honorable Consejo Directivo inmediatamente las novedades.
- c) Asignar letra o número a las listas calificadas.
- d) Vigilar el normal desenvolvimiento del proceso.
- e) Nombrar de entre el profesorado a los miembros que integrarán las mesas receptoras y escrutadoras del voto.

- f) Efectuar el escrutinio definitivo inmediatamente después de haber recibido los resultados de los escrutinios parciales, en presencia de los delegados y llenar un acta con los resultados finales.
- g) Resolver cualquier reclamo o apelación que se presente.
- h) Determinar la fecha de posesión de los miembros.
- i) Se designa un alumno delegado por cada lista a la mesa receptora del voto.

DE LAS DIRECTIVAS DE CURSO

Art. 116.- Las directivas de los cursos estarán integradas por:

- Presidente
- Vicepresidente
- Secretario
- Tesorero
- Vocales: un alumno del paralelo.

Art. 117.- Para ser miembro de la directiva de curso se requiere haber sido estudiante del plantel el año lectivo anterior, salvo el caso de primer curso.

Art. 118.- Son sus funciones:

- a) Fomentar el estudio, compañerismo y disciplina del curso.
- b) Cumplir las actividades, sociales, culturales y deportivas planificadas por el plantel.
- c) Informar oportunamente al Guía de curso, Profesores o Inspector las novedades.
- d) Está totalmente prohibido la recaudación de fondos a pretexto de cuotas.

CAPÍTULO VIII

DE LOS PADRES DE FAMILIA

Art. 119.- Los padres de familia son los representantes legales de los alumnos. El Plantel aceptará representantes en los siguientes casos:

- Ausencia del hogar
- Residencia fuera de la provincia o del país.
- Imposibilidad física.
- Otros casos que las autoridades consideren justificables.
- En ningún caso se aceptará como representante a un menor de edad.

Art. 120.- Son sus deberes y derechos:

- a) Ser informado oportunamente del aprovechamiento y disciplina de su representado.
- b) Conocer el horario de atención de los señores profesores y concurrir para presentar cualquier reclamo o inquietud.
- c) Solo en caso de excepción se recibirá a un padre o representante fuera de calendario de atención.
- d) Elegir y ser elegido miembro de una directiva de curso.
- e) Justificar la inasistencia de su representado en un plazo máximo de 72 horas laborables, luego de que el alumno se reintegre al colegio.
- f) Presentar solicitudes de examen de segunda convocatoria con un plazo máximo de 72 horas laborales y adjuntado certificación que justifique.
- g) Asistir obligatoriamente a reuniones convocadas por las autoridades o profesor guía.

Art. 121.- Los Padres de Familia son el organismo colaborador para la labor que cumple el colegio.

Art. 122.- Son organismos de los Padres de Familia:

- La asamblea general
- El comité central
- Las Directivas de curso

Art. 123.- El Comité Central de Padres de Familia se integrará la primera semana de noviembre y su conformación estará acorde con el Artículo 149, literal b) del Reglamento General a la Ley de Educación.

Art. 124.- Los fondos del Comité Central se manejarán en una libreta de ahorros con las firmas del presidente y de la Colectora del plantel.

Art. 125.- Es obligatorio la presentación de un informe económico por escrito de la directiva saliente a la entrante.

Art. 126.- Las reuniones se realizarán por convocatoria del Presidente del Comité de Padres de Familia previo conocimiento del Rector del establecimiento.

CAPÍTULO VII

DE LAS MONOGRAFÍAS

Art. 127.- Las monografías versarán sobre temas de materias de la especialidad, y se regulará de la siguiente forma:

- La lista de temas entregará el Área respectiva en el mes de julio del año lectivo anterior a su planificación.

- El trabajo monográfico revestirá la debida seriedad y se sujetará al plan de la investigación científica.
- Es requisito que en el mencionado trabajo exista el aporte personal.
- El asesor recibirá constantemente el cronograma de avance, revisando, asesorando, dirigiendo y reportando si es necesario las novedades a fin de obligar rectificaciones.

10.- INDICE DE ANEXOS

Ilustración 1 PORCENTAJE PERSONAL ENTREVISTADO	18
Ilustración 2 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE SININCAY	19
Ilustración 3 Organigrama UNIDAD EDUCATIVA SININCAY (SININCAY. REGLAMENTO, 2013)	23
Ilustración 4 FORMA DE ORGANIZACION DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO DIRECTIVOS	71
Ilustración 5 FORMA DE ORGANIZACION DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO ESTUDIANTES	71
Ilustración 6 FORMA DE ORGANIZACION DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTES	72
Ilustración 7 FORMA ORGANIZACION EQUIPOS DE TRABAJO PADRES DE FAMILIA	72
Ilustración 8 ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN DIRECTIVOS	73
Ilustración 9 ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACION ESTUDIANTES	73
Ilustración 10 ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACION DOCENTES	74
Ilustración 11 ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACION PADRES DE FAMILIA	74
Ilustración 12 TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCION DIRECTIVOS	74
Ilustración 13 TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCION ESTUDIANTES	75
Ilustración 14 TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCION DOCENTES	75
Ilustración 15 TAREA DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCION PADRES DE FAMILIA	75
Ilustración 16 DELEGACION PARA DECISIONES DIRECTIVOS	76
Ilustración 17 DELEGACION PARA DECISIONES ESTUDIANTES	76
Ilustración 18 TOMA DE DECISIONES DOCENTES	76
Ilustración 19 TOMA DE DECISIONES PADRES DE FAMILIA	76
Ilustración 20 HABILIDADES DE LIDERAZGO DE DIRECTIVOS	77
Ilustración 21 HABILIDADES DE LIDERAZGO ESTUDIANTES	77
Ilustración 22 HABILIDADES DE LIDERAZGO DOCENTES	78
Ilustración 23 HABILIDADES DE LIDERAZGO DE PADRES DE FAMILIA	78
Ilustración 24 PROMOCION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DIRECTIVOS	79
Ilustración 25 PROMOCION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO ESTUDIANTES	79

Ilustración 26 PROMOCION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTES	80
Ilustración 27 PROMOCION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PADRES DE FAMILIA	80
Ilustración 28 ACTIVIDAD DEL EQUIPO DIRECTIVO	81
Ilustración 29 ACTIVIDAD DEL EQUIPO ESTUDIANTES	81
Ilustración 30 ACTIVIDADES DEL EQUIPO DOCENTES	82
Ilustración 31 ACTIVIDADES DEL EQUIPO PADRES DE FAMILIA	82
Ilustración 32 ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DIRECTIVOS	83
Ilustración 33 ADMINISTRACION Y LIDERAZGO ESTUDIANTES	83
Ilustración 34 ADMINISTRACION Y LIDERAZGO DOCENTES	84
Ilustración 35 ADMINISTRACION Y LIDERAZGO PADRES DE FAMILIA	84
Ilustración 36 GESTION PEDAGÓGICA DIRECTIVOS	85
Ilustración 37 GESTION PEDAGÓGICA ESTUDIANTES	85
Ilustración 38 GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTES	85
Ilustración 39 GESTIÓN PEDAGÓGICA PADRES DE FAMILIA	86
Ilustración 40 RENDIMIENTO UNIDAD EDUCATIVA SININCAY	87
Ilustración 41 COMPORTAMIENTO	87
Ilustración 42 AUSENTISMO	88
Ilustración 43 DESERCIÓN	88
Ilustración 44 AUTOESTIMA	89
Ilustración 45 VALORES	89
Ilustración 46 SEXUALIDAD	89
Ilustración 47 HABITOS DE ESTUDIO	90
Ilustración 48 INSTRUCCIÓN	93
Ilustración 49 OCUPACION	94
Ilustración 50 Realidad Profesional de los docentes de la Unidad Educativa Sinincay	95
Ilustración 51 Realidad profesional de los docentes de la Unidad Educativa Sinincay	95
Ilustración 52 Reglamento Interno	106

UNIDAD EDUCATIVA SININCAY

Oficio No 001-0016

Cuenca, 11 de Marzo de 2014

Señor

Lcdo. Mario Silva D.

Rector (E)

De mis consideraciones:

Yo, Gustavo Eduardo Peña Torres, de C.I. 0102770963, docente de la Unidad Educativa que usted tan acertadamente dirige, solicito a usted de la manera más comedida se digne autorizarme a realizar una investigación de campo relacionada con la tesis de mi maestría.

Con tema "Gestión y liderazgo en valores de la Unidad Educativa Sinincay de Cuenca" la tesis en curso requiere del empleo de tablas, entrevistas y conocimiento de los Planes estratégicos del establecimiento, por lo que a la vez, el resultado de este trabajo lo entregaré para análisis y beneficio de todos sus colaboradores.

Sin más que acotar le anticipo mis agradecimientos por la favorable atención que sepa dar a la presente.

Atentamente,

Gustavo Eduardo Peña Torres

DOCENTE ÁREA TÉCNICA

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Cuenca, Febrero de 2014

Señor,

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA SININCAY

En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación de Maestría en Gerencia y Liderazgo educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el de “Gestión y liderazgo en valores de la Unidad Educativa Sinincay de Cuenca”, que acertadamente dirige, en el período 2013 – 2014.

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación / formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean iguales o por lo menos similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA

Mg. Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACION

MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL