



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

**Tema: “Gestión, liderazgo y valores en el centro educativo
Colegio Fiscal Técnico “Baeza” del cantón Quijos, provincia de Napo,
durante el año lectivo 2011 – 2012”**

Tesis de grado

AUTOR:

Cárdenas Aldaz Luis Oswaldo

DIRECTORA:

Álvarez Gálvez Luz Esther, MSc.

CENTRO UNIVERSITARIO TUMBACO

2012

Certificación

Máster

Luz Esther Álvarez

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Gestión, liderazgo y valores en el centro educativo Colegio Fiscal Técnico “Baeza” del cantón Quijos, provincia de Napo, durante el año lectivo 2011 – 2012” realizado por el profesional en formación: Cárdenas Aldaz Luis Oswaldo, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, 03 de agosto de 2012

.....
Luz Esther Álvarez Gálvez, MSc.
DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Cárdenas Aldaz Luis Oswaldo, declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

.....
Cárdenas Aldaz Luis Oswaldo
CI. 1802431872

AGRADECIMIENTO

La presente tesis va dirigida a todas las personas que miran la vida como un regalo de Dios, aquellos seres humanos que luchan incansablemente minuto a minuto por conseguir lo que quieren, no desfallecen ni un solo instante por cumplir sus metas, por hacer realidad sus sueños y cuando lo logran ponen al servicio de los demás, sin importar nada a cambio.

Gracias a mis padres, quienes me dieron la vida y me guiaron por el camino correcto; por el sendero del éxito, para ir cosechando virtudes.

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a tres grandes mujeres que cambiaron el rumbo de mi vida: **María Fanny** mi esposa quien siempre ha estado a mi lado, siendo el pilar fundamental para cumplir mis metas, **María Cristina** y **Clarita Thalia** mis dos diamantes que me enseñaron a ser padre y por quienes inició nuevamente mi deseo de volver a las aulas a superarme.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Página

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Cesión.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de cuadros y figuras.....	viii
Resumen.....	x
1. Introducción.....	1
2. Marco teórico.....	6
2.1. La Gestión Educativa.....	6
2.1.1. Concepto.....	6
2.1.2. Importancia.....	6
2.1.3. Tipos de Gestión.....	8
2.2. Liderazgo Educativo.....	10
2.2.1. Concepto.....	10
2.2.2. Tipos.....	10
2.2.3. Características.....	11
2.3. Diferencias entre directivo y líder.....	11
2.4. Los valores y la educación.....	17
3. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Participantes.....	24
3.2. Materiales e Instrumentos.....	28
3.3. Método y procedimiento.....	32
4. RESULTADOS.....	35
4.1. DIAGNÓSTICO.....	35
4.1.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.....	35

4.1.1.1.	El manual de organización.....	35
4.1.1.2.	El código de ética.....	35
4.1.1.3.	El plan estratégico.....	35
4.1.1.4.	El plan operativo anual (POA)	36
4.1.1.5.	El proyecto educativo institucional (PEI).....	36
4.1.1.6.	Reglamento interno y otras regulaciones.....	37
4.1.2.	La estructura organizativa de la Unidad Educativa.....	37
4.1.2.1.	Misión y Visión.....	37
4.1.2.2.	El Organigrama.....	39
4.1.2.3.	Funciones por áreas y departamentos.....	42
4.1.2.4.	El clima escolar y convivencia con valores.....	55
4.1.2.5.	Dimensión pedagógica curricular y valores.....	55
4.1.2.6.	Dimensión organizativa operacional y valores.....	56
4.1.2.7.	Dimensión administrativa y financiera y valores.....	56
4.1.2.8.	Dimensión comunitaria y valores.....	57
4.1.3.	Análisis FODA.....	57
4.1.3.1.	Fortalezas y Debilidades.....	57
4.1.3.2.	Oportunidades y Amenazas.....	58
4.1.3.3.	Matriz FODA.....	59
4.2.	RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.....	61
4.2.1.	De los Directivos.....	61
4.2.2.	De los Profesores.....	71
4.2.3.	De los Estudiantes.....	74
4.2.4.	De los Padres de Familia.....	77
4.2.5.	Matriz de la entrevista a directivos.....	79
5.	DISCUSIÓN.....	81
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.....	91
7.	PROPUESTA DE MEJORA.....	93
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	101
9.	APÉNDICES.....	102

ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICOS Y FIGURAS

	Páginas
Tabla 1 personal docente clasificado por edad.....	24
Tabla 2 personal docente clasificado por sexo.....	25
Tabla 3 personal docente clasificado por título académico.....	26
Tabla 4 Población estudiantil clasificada por sexo.....	26
Tabla 5 Población estudiantil clasificada por especialidad.....	27
Tabla 6 Padres de familia clasificada por sexo.....	27
Tabla 7 Directivos del plantel clasificados por sexo.....	28
Gráfico N° 1.....	41
Tabla 8 ¿Cómo están organizados los equipos de trabajo en su institución?.....	61
Tabla 9 ¿Para medir el tamaño de la organización, usted toma en cuenta?.....	62
Tabla 10 ¿Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimiento?.....	62
Tabla 11 ¿El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el?.....	63
Tabla 12 ¿Para la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo y usted delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores?.....	63
Tabla 13 ¿Su administración y liderazgo del centro educativo promueve?.....	64
Tabla 14 ¿Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución?..	65
Tabla 15 ¿Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, usted como directivo promueve?.....	66
Tabla 16 De los diferentes órganos escritos a continuación, ¿cuáles se encuentran en su institución?.....	67
Tabla 17 ¿El equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores de su institución es el encargado de?.....	68
Tabla 18 ¿Los departamentos didácticos de su institución, son los encargados de?.....	69
Tabla 19 La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones.....	70
Tabla 20 Material de planificación educativa.....	71
Tabla 21 Resultado de la encuesta a docentes.....	71

Tabla 22 Resultados de la encuesta a estudiantes.....	75
Tabla 23 Resultados de la encuesta a padres de familia	77
Matriz 1 Resultados de la entrevista a directivos.....	79
FOTOGRAFÍAS	
Escudo del Colegio	115
Bloque de aulas	115
Sala virtual.....	116
Laboratorio de turismo.....	116
Laboratorio de Física y Matemáticas.....	117
Galpón para crecer pollos.....	117
Cultivo de tomate de riñón.....	118
Minga estudiantil.....	118
OTROS	
Planificación proyecto de aula.....	119
Acta de compromiso.....	122

RESUMEN

“Gestión, liderazgo y valores en el colegio Fiscal Técnico “Baeza” del cantón Quijos, provincia de Napo, durante el año lectivo 2011 – 2012

El establecimiento está ubicado en la ciudad de Baeza, en la provincia de Napo, del Ecuador; se crea mediante el decreto ejecutivo N° 25/A. Es la única institución educativa con régimen regular existente en la cabecera cantonal.

Los instrumentos de investigación aplicados fueron: encuestas, entrevistas, y la observación.

En el colegio, si existe gestión, liderazgo y la práctica de valores en todos los integrantes de la comunidad educativa, lo que permite que la institución cumpla con ese gran objetivo de brindar a la juventud del Valle del Quijos una educación de calidad y calidez, a mas de formar seres humanos emprendedores que busquen vivir en armonía, en democracia y siempre enrolados en la sociedad.

Para cumplir y fortificar los objetivos propuestos por este plantel educativo en bien de la población, se presenta un programa para gestionar e impulsar un modelo de aprendizajes significativos, fortaleciendo el liderazgo y valores en los directivos y los docentes.

1. INTRODUCCIÓN

El Colegio Fiscal Técnico “Baeza” es una institución educativa de régimen fiscal, al servicio de la comunidad del Valle del Quijos, ubicado en la Muy Noble y Muy Leal Ciudad de Baeza del Espíritu de la Nueva Andalucía de Nuestra Señora de Nieva, o simplemente Baeza, cabecera cantonal del Cantón Quijos, perteneciente a la provincia de Napo, del Ecuador, está ubicada sobre el valle del río Quijos y está situada a una altitud de 1914 msnm., en la Región Amazónica del Ecuador. En el norte de la provincia, su clima en promedio es de 17 grados centígrados, tiene 1728 habitantes, se encuentra aproximadamente a 2 horas de la ciudad de Quito, capital de la república.

El estudio de la “Gestión, liderazgo y valores en el Colegio Fiscal Técnico Baeza” resulta indispensable, pues la educación ecuatoriana está atravesando cambios muy importantes de fondo y forma en lo que respecta al currículo en las diferentes áreas de estudio, en la evaluación a la gestión de los directivos y docentes de los planteles, y al liderazgo de los profesores en el aula; es así que con los resultados que se obtengan de la presente investigación estaremos aportando con un granito de arena para que la institución cumpla su meta de educar a los adolescentes de este sector de la patria.

La unidad de investigación cuenta con 260 estudiantes, matriculados en las secciones diurna y nocturna, dos especialidades técnicas como son: Explotaciones Agropecuarias e Información y Comercialización Turística, con lo cual brinda a la sociedad profesionales emprendedores y una mano de obra calificada para ejercer funciones laborales eficientemente; la participación de 23 profesores, 13 de ellos con nombramiento, 7 contratados por la unidad ejecutora del plantel y 3 contratados por la Dirección Provincial de Educación Hispana de Napo.

Al momento no existe ningún estudio acerca del tema de Gestión, liderazgo y valores en el colegio Baeza, aunque hay que destacar que la institución cuenta con un Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE), dirigido por una profesional en Psicología Educativa, encargada de trabajar en estos temas muy importantes, fortaleciendo así la permanencia y el buen trato a los estudiantes en el plantel, por otro lado se brinda también conferencias dirigidas a padres de familia,

profesores y directivos, lo que hace que todos trabajen en dirección de metas claras y contundentes, que fortalecen los procesos de gestión, liderazgo y valores en el centro educativo.

Actualmente la educación en nuestro país, debe enfrentar el desafío del uso de las tecnologías de la información y comunicación como herramienta pedagógica, para lo cual el establecimiento educativo cuenta con docentes dispuestos a afrontar los retos que ello representa, dando muestras de la predisposición al cambio en esta época asisten a capacitaciones de informática organizado por el Ministerio de Educación, mediante el programa Sí Profe, el colegio fue beneficiario del proyecto SITEC (Sistema Integral de Calidad Educativa para la Escuela y la Comunidad), con lo cual se equipó de computadoras con el nuevo sistema operativo UBUNTU, la compañía Coca Codosinclair adecuó el aula en donde funciona el laboratorio de computo y la Corporación Nacional de Telecomunicaciones proveyó de internet en banda ancha.

Por lo tanto, los principales protagonistas de crear una conciencia social basada en la práctica de valores en los estudiantes son sin duda los profesores, independiente de la especialidad de cada uno de ellos, tienen la obligación moral y ética de educar primero con el ejemplo demostrando honradez, responsabilidad y respeto en todos los actos que desarrollan día a día en el interaprendizaje.

El profesor cumple un papel fundamental, en el conocimiento y práctica de liderazgo y valores, debido a la importancia de ofrecer a la sociedad entes totalmente responsables y comprometidos con el buen vivir, cumpliendo de esta manera nuestra carta magna en donde nos pide se brinde una educación de calidad y calidez y cumplir con uno de los objetivos de desarrollo del milenio, como es lograr la educación básica universal; para lograr con este cometido se debe tomar en cuenta el contexto de la realidad educativa.

La importancia de la práctica de valores en educación es grande, puede ir desde el niño en la escuela hasta los padres de familia en la casa, involucrando así la trilogía educativa, haciendo de este conocimiento una costumbre en el hogar y en la sociedad en que se desarrolla el ser humano, solo de esa manera se tendrá una

sociedad más justa y practicando liderazgo, gestión y valores en el ámbito que se desarrolla la persona.

Es por eso que necesariamente los maestros deben conocer mucho más acerca de la práctica de valores, gestión y liderazgo, y avanzar sino adelante por lo menos a la par con los grandes desafíos que se van dando en este mundo globalizado por la tecnología de la información y comunicación social, en donde los jóvenes son los protagonistas de la evolución a esto se suma el perfil del Rector del establecimiento educativo, que debe necesariamente ser un administrador y tener conocimientos de pedagogía y didáctica.

La presente investigación se realiza en el Colegio Fiscal Técnico “Baeza” de la ciudad de Baeza, Cantón Quijos; Provincia del Napo. Es una institución educativa Fiscal Mixta, cuenta con dos secciones Diurna y Nocturna, existe la predisposición de las autoridades, los maestros, los estudiantes y los padres de familia de dar todas las facilidades para realizar las diferentes actividades y cumplir con la presente investigación.

Se ha plasmado la propuesta y los directivos han aceptado con agrado la realización de este trabajo de investigación, sin embargo la falta de documentos como el reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Plan Estratégico, el Código de Convivencia, el Código de Ética etc. Promueve a que se conformen equipos de trabajo, para la realización de los mismos, cuyos resultados serán de mucha utilidad para las autoridades del plantel.

Además los resultados de la investigación serán socializados y se tomarán en cuenta como una evaluación Institucional para conocer las fortalezas y las debilidades del establecimiento educativo, lo que servirá en lo posterior para que los miembros de la comunidad educativa consoliden esas fortalezas y se preocupen por superar las debilidades si existieran.

El estudio se realiza con la participación de los actores involucrados como son un grupo representativo de directivos, personal docente, estudiantes y padres de familia; lo cual nos ayudará para obtener resultados eficaces y con un mínimo de error, haciendo que el trabajo sea más interesante, productivo para el plantel y se

desarrollen de la mejor manera las diversas actividades que se tienen planificado durante el proceso del mismo.

Como se puede apreciar el trabajo de Investigación en el Colegio Fiscal Técnico “Baeza” es totalmente factible de realizarlo, hay la colaboración decidida de las autoridades del plantel, la autorización verbal del señor supervisor de educación de la zona con quien se ha tenido el acercamiento necesario para formular la propuesta y ha visto con buena intención el desarrollo de la presente investigación.

OBJETIVOS

Objetivo General:

➤ Analizar la capacidad de gestión, liderazgo y valores que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en el Colegio Fiscal Técnico “Baeza”.

Objetivos Específicos:

➤ Investigar los referentes teóricos sobre gestión educativa, liderazgo educativo y gestión de la calidad en valores.

➤ Descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en el Colegio Fiscal Técnico “Baeza”.

➤ Aplicar una metodología adecuada en la presente investigación, para obtener los resultados esperados.

➤ Revisar y Analizar los documentos institucionales legales, para implementar los que no existen.

➤ Sugerir la inclusión de actividades lideradas por el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil, (DOBE); para fortalecer los valores y alcanzar una mejor convivencia escolar.

El presente trabajo de investigación ha sido desarrollado con toda normalidad, se contó con el apoyo de la comunidad educativa, haciendo más fácil el progreso del mismo.

Los resultados presentados después del trabajo de investigación serán tomados en cuenta por parte de los directivos, para posteriores decisiones en bien de la

institución educativa, lo que ha determinado incluir una propuesta dirigida a corregir las debilidades observadas mediante un programa de mejoras.

La presente investigación está realizada en la fuente de los hechos, por un profesional involucrado en el quehacer educativo del plantel, tomando en cuenta las experiencias diarias en las aulas, razón esta para que el presente trabajo sea un aporte para quienes hacen educación, por lo que es necesario que usted, amigo (a) lector revise el contenido del mismo e incremente su biblioteca virtual con esta tesis de grado.

2. MARCO TEORICO

2.1. La gestión Educativa

2.1.1. Concepto

Según el Dr. Luis Alberto García Leiva: “La Gestión Educativa, debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo”.

“Nosotros por nuestra parte creemos que estas técnicas, enfoques o criterios de la Gestión, podrían aplicarse a las Instituciones/Organizaciones educativas, con las salvedades que surgen de la propia especificidad del hecho educativo teniendo en cuenta el Derecho fundamental a la Educación en sus dos vertientes de aprender y de enseñar, desde un enfoque eminentemente social, sin exclusiones ni marginaciones, con equidad y solidaridad real y concreta más allá de los documentos y de los discursos oportunistas”.

2.1.2. Importancia

De acuerdo a Álvarez, J y Granados, O. publicado en el año 2000. La adopción de maneras específicas en que las instituciones se organizan y conducen para cumplir sus propósitos, es sin duda, el rasgo central de la gestión.

Los cambios científico-tecnológicos de nuestras sociedades, ligados a las transformaciones políticas y culturales de la época, se constituyen en presiones al sistema educativo para que sus escuelas den respuesta, en forma y contenido, a estos requerimientos y demandas.

Tales requerimientos van desde ofrecer una enseñanza efectiva con estructuras curriculares flexibles, hasta la incorporación de sistemas de información confiables con esquemas de evaluación oportuna.

La gestión escolar o educativa representa una manera alterna de asumir la dirección de las instituciones. En términos organizacionales significa: la presencia de procesos de planeación y evaluación para su desarrollo; la participación colegiada de sus comunidades; la transformación de las políticas educativas en actividades concretas

y programáticas; el funcionamiento de disposiciones normativas para regular y hacer eficiente el quehacer escolar; el ejercicio de un liderazgo profesional firme y con un sentido claro en lo académico; la preparación y actualización del cuerpo directivo como mecanismo para una visión organizacional y una administración competente.

Desde hace más de una década que se incorporó la noción de gestión a las prácticas discursivas de nuestras escuelas, estas consideraciones, entre otras (Ezpeleta y Furlan, 1992; de Ibarrola y Gallart, 1995; Schmelkes, 1996; de Vries e Ibarra, 2004) han modificado la percepción acerca de cómo conducir y organizar nuestras instituciones.

Entre los elementos de la Escuela, el que más se ha enfatizado es el relativo a las autoridades o directivos, pues de ellos se requieren ciertas capacidades de gestión importantes como son: la de reflexión sobre escenarios futuros y estrategias de cambio, la de manejo de información y comprensión sobre sus propios procesos de gestión y política educativa, la de identificación y formulación de innovaciones; así como la de gestión de procesos de concertación, trabajo en equipo y liderazgo.

Ahora bien, es importante señalar que bajo esta acepción la gestión educativa conlleva los aspectos académicos, como se ha dicho, pero es un concepto que implica además, una visión integral de lo escolar en muy diversos ámbitos. Una correcta gestión educativa, por ejemplo, debe garantizar la mejora de los servicios administrativos a profesores y alumnos.

Modernizar los equipos, automatizar los procesos y capacitar al personal correspondiente, habrá de conducir a la simplificación, agilización y buen trato en los procedimientos, trámites, pagos, inscripciones, registros, adquisiciones, etcétera, como asuntos que también constituyen la experiencia escolar y formativa. Como escribieron hace casi 10 años María de Ibarrola y Antonia Gallart: una institución de calidad no se refleja solamente en la mejoría de los aprendizajes, sino igualmente, en hacer filas cortas y realizar trámites breves (de Ibarrola y Gallart, 1996).

Asimismo, una gestión educativa de calidad se ocupa del entorno adecuado en que conviven profesores y alumnos: salones, laboratorios e instalaciones limpias, bien iluminadas, con la infraestructura y el equipo apropiado, con los materiales didácticos suficientes y pertinentes.

Este óptimo ambiente escolar, si bien no garantiza la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, sí contribuye en su materialización como cultura escolar.

Las escuelas deben rediseñar sus propósitos educativos con la finalidad de reducir sus pérdidas. Su modelo de organización debe instrumentar políticas que prevean, remedien, canalicen y resuelvan la problemática de los alumnos (reprobación, deserción, repetición, bajo aprovechamiento, indisciplina, desorientación, etc.) y de los profesores (deficiente dominio disciplinario, manejo didáctico inapropiado, contratación por horas, insuficientes estímulos, inestabilidad laboral, etc.). Se requiere impulsar una gestión escolar que en los niveles académico-administrativos sepa atender estas necesidades y ofrezca espacios de atención diferenciada que las cubran.

Si bien, es sólo con altos niveles de participación e involucramiento de la comunidad escolar que se puede lograr una gestión educativa efectiva, es también innegable el decisivo papel de los cuerpos directivos para coordinarla. De ahí la imperante necesidad de su capacitación orientada al desarrollo de las capacidades antes expuestas y a niveles cada vez mayores de profesionalización.

2.1.3. Tipos de Gestión

Tomando como referencia lo publicado en la página Blog, bitacora, weblog. De octubre del 2008 los tipos de gestión son:

Gestión Tecnológica: es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.

Gestión Social: es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.

Gestión de Proyecto: es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.

Gestión de Conocimiento: se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.

Gestión Ambiente: es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es la estrategia a través de la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.

Gestión Estratégica: es un útil curso del área de Administración de Empresas y Negocios que ha sido consultado en 3593 ocasiones. En caso de estar funcionando incorrectamente, por favor reporta el problema para proceder a solucionarlo.

Gestión Administrativo: es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.

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

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

Gestión Pública: no más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial.

2.2. Liderazgo Educativo

2.2.1. Concepto

Liderazgo es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

El liderazgo es algo susceptible de ser aprendido, una condición que puede ser alcanzada por aquellos que sienten la necesidad de hacer bien las cosas y tienen la disposición de consagrarse al trabajo creador, como prueba de fidelidad a una línea de acción, una obra o una causa de marcada significación social.

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

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

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

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

El líder educativo es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal. (www.monografias.com › Educación)

2.2.2. Tipos de Liderazgo Educativo

Según Pradas, 2011, los tipos de liderazgo se describen a continuación:

Liderazgo Caliching. Toda su capacidad se centra fundamentalmente en el crecimiento profesional de sus colaboradores, con lo cual consigue implicarse en sus proyectos de futuro de forma cualificada y como colaboradores.

Liderazgo Afiliativo. Este tipo de líderes se preocupan sobre todo de crear un buen clima social en la organización de forma que la gente se implique afectivamente en los proyectos. Para él es muy importante que sus colaboradores se sientan a gusto en el trabajo porque las relaciones fluidas y, por consiguiente, los conflictos se asumen con ánimo constructivo.

Liderazgo Autorizado. Adquiere prestigio y consigue que la gente le siga porque les proporciona visión a largo plazo que les da seguridad.

2.2.3. Características del Liderazgo Educativo

Al analizar las características del liderazgo educativo se ha tomado en cuenta las expresadas por Warren Bennis, y Nanus Burt (1985), quienes las sintetizan en las siguientes:

- Apoya al claustro en el ámbito curricular.
- Involucra a la comunidad en la tarea.
- Controla y evalúa el rendimiento.
- Crea un clima pedagógico que facilita el proceso pedagógico profesional.
- Garantiza el desarrollo profesional de cada persona.

2.3. Diferencias entre Directivo y Líder

La Asociación Española de Directivos, en su obra Principios y valores de actuación del directivo para el buen gobierno de la empresa, año 2004 escriben el decálogo del directivo.

Directivo

Se aplica a la persona que forma parte de un conjunto de personas que gobiernan, mandan, rigen o guían un grupo o una cosa.

- a) La vinculación del directivo con la institución educativa es de contraprestación de servicios en una relación de agencia respecto a los intereses de representación de la propiedad.
- b) El directivo tiene el derecho y el deber de conocer de una manera clara los objetivos y expectativas de los miembros de la comunidad educativa.
- c) El directivo debe establecer un contrato “moral” de comunidad de intereses con la propiedad que permita generar compromiso, visión compartida y responsabilidad mutua.
- d) El directivo tiene la responsabilidad de conseguir involucrar a todos sus maestros en un compromiso común de retos y valores compartidos.
- e) El directivo debe mantener en todo momento la iniciativa para alcanzar los objetivos y expectativas establecidos.
- f) El directivo deberá ser fiel, transparente y ágil en la información suministrada a los miembros de la comunidad educativa.
- g) El directivo debe buscar el equilibrio educativo entre el corto y el largo plazo para asegurar, de una forma sostenida, las expectativas de futuro del plantel educativo.
- h) El directivo debe cuidar el equilibrio entre los diversos grupos de interés que interactúan en la empresa como comunidad de intereses compartidos: propiedad, directivos, empleados, clientes, proveedores y sociedad en general.
- i) El directivo debe conjugar con lealtad la carrera profesional propia con los intereses legítimos de la institución.
- j) El directivo deberá actuar en todo momento conforme a los principios de ética en todos sus actos.

La definición por una concepción o por todas, tiene su decisiva influencia según las líneas teóricas que le dé sustento, no es lo mismo procesarla desde el pensamiento sociológico, desde una perspectiva psicológica, desde las teorías de la administración de empresas, o las ciencias políticas, etc.

Pero es necesario que el director inspire en aquellos con los que trabaja, credibilidad, respeto y confiabilidad.

La función del director es la de crear un conjunto más allá de las partes, una institución no es la suma de las partes, sino ese todo funcional armónico, comparándolo como un director de orquesta, necesita que los diferentes

instrumentos musicales se integren en un todo, que es la obra musical, el director tiene la partitura musical en sus manos pero no los instrumentos. Como director no puede sacrificar ningún actor en detrimento de otros, ya que evidenciaría una falta de armonía en la ejecución.

El liderazgo del director debe estar orientado a la tarea y al apoyo socio – emocional, ninguna direccionalidad debe priorizar sobre la otra o anularla, probablemente según la situación institucional y los momentos de las mismas tendremos que orientarnos más una, que a otra, por ejemplo, ante la muerte de un familiar cercano de alguno de los actores perteneciente a la institución sería un desacierto, “aquietar las aguas”, o tratar de armonizar la situación direccionando el enfoque solo a la tarea, en una suerte de obviar el estado emocional de la comunidad como si nada pasara. El dar un tiempo a la contención de la situación sería lo aconsejable.

Lo que implica estar en una actitud empática con relación a los actores institucionales, actitud que le permitirá un acercamiento o alejamiento de los mismos, según el grado de madurez afectiva individual y colectiva, y su eficiencia en el logro de sus tareas, para intervenir direccionando su conducta o quehaceres.

En la vida institucional el directivo no puede estar presente en todas las actividades, tomas de decisiones, para estar en todo y a la vez en nada debería por un lado organizar sus espacios de mayor incumbencia, o de mayor urgencia o como también los prioritarios y delegar en otros actores la realización de determinadas tareas, quiero graficar lo anteriormente dicho con el siguiente esquema:

Líder

Una vez leído y analizado el texto escrito por Peter, Drucker en su obra claves para un líder podemos citar lo siguiente:

Líder persona a la que un grupo sigue, considerándola como jefe u orientadora;

Un líder es una persona que guía a otros hacia una meta común, mostrando el camino por ejemplo, y creando un ambiente en el cual los otros miembros del equipo se sientan activamente involucrados en todo el proceso. Un líder no es el jefe del equipo sino la persona que está comprometida a llevar adelante la misión del Proyecto. A continuación están algunas de las cualidades de un líder fuerte:

Buen Escucha: Sus compañeros de equipo podrían tener una forma genial de mejorar su idea. Manteniendo su mente abierta a otras ideas, Ud. puede crear

nuevas formas de lograr sus metas. Es su trabajo asegurarse de que cada uno en el grupo está siendo escuchado. Escuche sus ideas y acepte sus críticas constructivas. Concentrado: constantemente recuérdese a sí mismo y al grupo las metas y misión del Proyecto. Si Ud. permanece en la dirección correcta y mantiene a los otros en esta dirección, todos permanecerán motivados y serán más productivos. Como líder del grupo, es importante que Ud. programe tiempo con su equipo de Proyecto para establecer y examinar las metas que Ud. espera lograr.

Organizado: Un líder puede establecer el tono para su equipo. Un líder organizado ayuda a motivar a los miembros del equipo a ser organizados también.

Disponible: Como líder, Ud. es responsable de mucho y probablemente va a estar muy ocupado algunas veces. Sin embargo, necesita encontrar tiempo para hablar con su equipo. Una buena forma de hacer esto es establecer frecuentes reuniones de grupo, de manera que las preguntas o dudas no se prolonguen mucho tiempo sin su atención.

Incluye a los otros: Un líder no debe hacer todo el trabajo. Haciendo todo Ud. mismo es una manera pobre de usar el tiempo y previene el crecimiento de su equipo. Al contrario, un líder debe trabajar con sus compañeros de equipo y aprender cómo delegar responsabilidades pensando al mismo tiempo en los intereses de los otros, metas y fortalezas.

Decisivo: a pesar de que una parte importante de ser líder involucra escuchar a la gente a su alrededor, recuerde que Ud. no siempre estará habilitado para comprometerse. Cuando esto pase no sienta miedo de tomar una decisión final, aun si algunos miembros del equipo no están de acuerdo con Ud.

Seguro: Esta podría ser la característica más importante de un líder. Si Ud. no cree en usted mismo y en los éxitos de su Proyecto, nadie más lo hará. Muestre a otros que Ud. es dedicado, inteligente y orgulloso de lo que ha hecho.

Cualidades del líder:

El líder debe tener muchas cualidades para dirigir a un grupo de personas, entre ellas podemos citar algunas:

- Está dispuesto a correr riesgos.
- Audaz, inteligente.
- Vence su desánimo y las ideas negativas.
- Es paciente y consistente.
- Buen carácter.
- No le asusta ser un inconformista.
- Lucha por la calidad.
- Prevé las necesidades a largo plazo.
- Sabe enmarcar los objetivos del grupo.
- Apasionado por el cambio y lo nuevo.
- Hábil en la toma de decisiones.
- Arrastra y no empuja.
- Tiene autoridad moral.
- Aprender constantemente.
- Desarrollo de las personas e involucrar.
- Adaptabilidad.
- Creatividad.

Requisitos del líder:

Los requisitos para ser líder son muchos ej.

- Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
- Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares.
- Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta en individual.
- Apremia, trasmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- El líder resume y trasmite historia.
- Conocimientos del líder:
- Conocimientos de las personas.

- Conocimientos de la práctica docente.
- Conocimientos de las teorías educativas y de dirección.
- Conocimientos de modelos y técnicas de investigación.

Habilidades del líder:

Un líder debe poseer habilidades innatas y otras debe adquirirlas de la propia experiencia, algunas de ellas podemos mencionar:

- Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.
- Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
- Habilidad para confiar en otros, aún si el riesgo es grande.
- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

Lo que todo líder sabe

- La única definición de un líder es alguien que tiene seguidores. Unos individuos son pensadores; otros profetas. Ambos papeles son importantes y muy necesarios. Pero sin seguidores no puede haber líderes.
- Un líder eficaz no es alguien a quien se le quiera o admire. Es alguien cuyos seguidores hacen lo que es debido. La popularidad no es liderazgo. Los resultados sí lo son.
- Los líderes son muy visibles. Por consiguiente, establecen ejemplos
- El liderazgo no es rango, privilegios, títulos o dinero: es responsabilidad
- La popularidad no es liderazgo. Los resultados sí lo son.
- Los líderes son muy visibles. Por consiguiente, establecen ejemplos

“LAS CUALIDADES QUE SE ATRIBUYEN AL LIDER NO SON PRIVATIVAS PARA OTROS MIEMBROS; LA DIFERENCIA CONSISTE EN QUE EN EL LIDER ESTAS HAN ADQUIRIDO UN MAYOR DESARROLLO DANDO COMO RESULTADO UNA PERSONALIDAD MAS MADURA” (Peter Drucker)

Este enfoque permite explicar de manera coherente que las llamadas cualidades diferenciadas del líder cuyo carácter esencial radica no en su exclusividad, sino en su grado de desarrollo, son adquiridas en el proceso de interiorización de las normas de conducta, proceso que no puede ser encontrado fuera de su socialización, en el grupo familiar, escolar y laboral.

No basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, no con acumular una larga experiencia docente y de dirección, las posibilidades de éxito en la actualidad encuentran sus raíces fundamentales en la capacidad del directivo de afianzar los mejores valores de lo humano y proyectarlos al futuro, con el auxilio de lo más avanzado de la dirección científica. Dependen de lo que se haga hoy pensando en el porvenir. Y esto es así por una razón no nueva, pero de extraordinaria vigencia:

2.4. Los Valores y la Educación

Para los educadores (padres o profesores), los valores son un tema insoslayable; pugnar por la “educación en valores” no es una moda, sino la esencia misma de la acción educativa. La educación, o es “en valores” o no es tal, pues los valores son el contenido de la educación.

Para educar en los valores hace falta conocerlos bien y habilitarse en la metodología apropiada para ello; es decir, partir del conocimiento firme de aspectos axiológicos básicos y, así, posteriormente profundizar en directrices prácticas que permitan que la educación sea lo más auténtico e integral posible.

La axiología y la pedagogía aportan cada una lo que corresponde específicamente a su campo de acción, para hacer posible la educación en los valores.

La educación en valores es tarea de toda la vida. Nunca estamos suficientemente educados en algún valor, pues siempre podemos y aspiramos llegar a más. Es esto lo que da sentido a la vida humana: la búsqueda siempre inconclusa de la plenitud.

Los modos o formas de abordar la acción educativa pueden ser muy variados, pero en todos los casos habrán de considerar básicamente los siguientes tres principios:

- 1) El ejemplo de los educadores como punto de partida, con el fin de ser reflejo vivo (aunque imperfecto naturalmente) de los valores en lo que se desea formar.

- 2) La convicción vs. La imposición, como propósito que se desea lograr, pues los valores pueden proponerse pero nunca imponerse.
- 3) La formación de la voluntad como medio sustancial, pues el perfeccionamiento humano es decisión y tarea personal.

A continuación se detalla algunos valores aplicables a la educación emitidos por la Universidad Autónoma De Yucatan en el año 2000 en su obra Valores en la Educación, "La Esencia Educativa"

El Amor no es un simple sentimiento. El amor viene de la verdad, de la sabiduría y no es ciego.

Algunos ejemplos de amor: al país, a un objetivo, a la paz, la justicia, por las personas, por el servicio a los demás... La base del verdadero amor es el espíritu, el que ama de esta manera no siente jamás: odio, ira o celos; el amor espiritual no se fija en las debilidades de los demás, sino que se interesa en eliminar sus propios defectos. Tiene como objetivo hacer felices a los demás en lugar de hacerlos sufrir.

Existe un deseo puro de corregir defectos; esto solo se puede lograr por un lado con el sentimiento del Amor y por otro lado con el poder de las palabras, tratando de mantener un equilibrio entre el sentimiento y el poder, (cuando una madre aconseja a su hijo o le llama la atención por algo que no hace bien). En un mundo mejor la Ley Natural es el amor y una persona mejor es de carácter amoroso (el niño debe comprender que la familia es la imagen que nos debe servir de ejemplo para formar la Gran Familia Humana dirigida por la fuerza poderosa del Amor).

La Honestidad significa conciencia clara ante mí y ante los demás. Es el conocimiento de lo que está bien para nuestra propia conducta y para nuestra relación con los demás. Aquí no cabe la hipocresía. Honestidad es hablar de lo que se piensa y hacer lo que se dice. Debe haber honestidad en el corazón y en la cabeza. Una persona honesta sabe apreciar los recursos que la naturaleza nos ha confiado: la mente, el cuerpo, su riqueza, su tiempo, su talento, sus conocimientos, etc. Si se es honesto hay que usar bien lo que se nos confía; usar estos recursos en el bien de las necesidades humanas básicas morales y espirituales de todas las personas: La persona comprometida con el desarrollo y con el progreso mantiene la honestidad como un principio constante para la construcción de un mundo de paz y cada vez mejor.

La Cooperación Un grupo de alpinistas se dispone a escalar una montaña y su objetivo final es alcanzar la cima. Para esto el grupo lleva un buen equipo, los conocimientos, las habilidades y mucha fuerza de voluntad. Pero hay algo indispensable para el equipo: la cuerda de seguridad de la cooperación. Esto los ayudará a que cada paso que den por pequeño que sea, unidos todos esos pasos, los hará llegar a la cima.

La cooperación nos enseña que el éxito de una persona no se logra a expensas de otra; su objetivo principal es el beneficio mutuo. El valor, la consideración, los cuidados y la participación son la base de un proceso que nos lleva a la cooperación. Es un procedimiento a veces tan sencillo como dar una explicación, saber escuchar, brindar amor o apoyo. Sin embargo, hay que discernir el tipo de cooperación adecuada y el procedimiento correcto para poder alcanzar el éxito. Para esto necesitamos sinceridad, generosidad. Hay que tener fe y confianza en los demás, pues esto los ayudará a tener fe y confianza en sí mismos.

Cooperar es responsabilidad de todos, el éxito o el progreso es obstaculizado por la falta de cooperación. Cada individuo debe conocer el papel que le toca ejercer en el medio en que se desenvuelve. Como individuos siempre debemos de tener una mente llena de buenos deseos y puros sentimientos para los demás y para la labor que desempeñamos.

Ahora es el momento para que cada persona aporte una pequeña dosis de cooperación. Si cada quien coopera con un dedo, podríamos levantar una montaña.

La Felicidad actualmente, infinidad de personas se cuestionan cuál será el propósito de la vida. Hay gente que ya está cansada de vivir, no tienen ninguna esperanza. Otros se esfuerzan en amasar fortunas pues piensan que esto es lo que da felicidad. Otros tienen riqueza, pero no tienen salud y esto los hace infelices.

Esta incapacidad de alcanzar y de conservar la felicidad es el resultado de la pérdida o carencia de valores espirituales. El poder de la verdad nos da riqueza y el poder de la paz, salud y los dos juntos (verdad + paz) nos dan Felicidad.

La felicidad se encuentra dentro del propio ser y no hay que permitir ser víctimas del mundo material, que es el que nos priva de felicidad. La felicidad no tiene precio, ni

se compra, ni se vende. Logramos la felicidad por medio de nuestras acciones y actitudes puras, desinteresadas. En muchas ocasiones el lograr una estabilidad socioeconómica, impide el desarrollo del carácter moral y espiritual de la persona y la felicidad no puede alcanzarse. Hay que tener una escala de valores.

El camino a la felicidad está lleno de grandes oportunidades. Cada paso que demos hacia ella es una garantía. Hay más felicidad cuando este camino no lo hacemos solos, sino en acciones colectivas en medio del escenario del mundo.

La Humildad la persona humilde hará el esfuerzo de escuchar y aceptar a los demás. Cuanto más acepte a los demás más se le tendrá en gran estima y más se le escuchará. El inicio de la grandeza es la humildad. La humildad permite al individuo volverse confiable, adaptable, flexible.

Sin humildad no puede haber beneficio para el mundo. Solo cuando se es humilde se puede poner uno mismo al servicio de los demás. (Esto no quiere decir que se esté por debajo de los demás, sino listo para ayudar a la gente).

La humildad aflora en la actitud en el punto de vista, en las palabras, en los contactos y relaciones. Una persona humilde es capaz de crear un ambiente atractivo, cordial y agradable.

Humildad es inculcar principios naturales en la conducta personal, en las relaciones y en el desarrollo humano en sí. Sin humildad no podemos crear sociedades civiles ni servir al mundo con buena voluntad.

El Respeto conocer cuánto valemos y cuánto valen los demás es la manera auténtica de ganarse el respeto. Respeto es conocer el valor y los derechos naturales de los individuos y la colectividad.

El respeto comienza dentro de la propia persona; surge una necesidad de saber quién eres y con esto surge el autorrespeto; darle una expresión práctica en la vida diaria es nuestro desafío.

Necesitamos confianza en nosotros mismos. Todo ser humano tiene derecho a la alegría de vivir con respeto y dignidad.

La Responsabilidad muchos interpretan la responsabilidad como una carga, el peso de algo que hay que cumplir o hacer.

Una persona responsable actúa motivada por cumplir con el trabajo que se le asigna y permanece fiel al objetivo que se desea alcanzar. Actúa como un instrumento o facilitador.

Cuando se desempeña una función con eficiencia y efectividad den como resultado la satisfacción y la alegría de haber cumplido.

La Unidad es la armonía dentro del propio ser entre los individuos de un grupo.

El pensamiento debe de ser dirigido hacia un bien común. La grandeza de la Unidad radica en el respeto a todos, hay que cultivar los principios de identidad e igualdad.

Debe de crearse un ambiente de armonía, tratar de adaptarse a las capacidades y especialidades de los demás.

La Paz es la armonía dentro del propio ser entre los individuos de un grupo.

Las personas disponen en su interior de un potencial de recursos innatos, uno de los cuales es la paz. Reconocer la paz como un valor intrínseco del ser humano, significa dejar de buscarla en el exterior.

Es cuando vivenciamos la paz a través de nuestra propia experiencia interna y no como resultado de la influencia de un estímulo externo, que podemos descubrir su verdadero valor. Entonces podemos empezar a proyectarla hacia fuera y dejar que impregne nuestras relaciones y actividades.

La paz se puede describir como el cimiento o pilar fundamental sobre el que edificar un ambiente constructivo y armonioso en el aula, donde se facilite el entendimiento mutuo y se propicie un mayor diálogo y una comunicación más fluida. Por su misma naturaleza, la paz establece un equilibrio entre los seres humanos, en sus relaciones y hacia su entorno.

La sencillez combina la dulzura con la sabiduría. La sencillez es llaneza en la mente y en el intelecto.

Los que son la personificación de la sencillez están libres de pensamientos extenuantes, complicados y extraños. Su intelecto es agudo y despierto. La sencillez invoca al instinto, a la intuición y al discernimiento para crear pensamientos con esencia y sentimientos con empatía. La sencillez es altruista.

Carecer de deseos no significa arreglárselas sin nada. Al contrario, se tiene todo, incluso la satisfacción interna. Esto se refleja en el rostro libre de disturbios, de debilidades y de ira y en la conducta, con una elegancia y una majestad extraordinarias, y al mismo tiempo, la sencillez es a la vez un niño inocente y un sabio maestro. La sencillez enseña a llevar una vida sencilla y a pensar en forma elevada.

3. METODOLOGÍA

Datos Informativos

INSTITUCIÓN	:	Colegio Fiscal Técnico “Baeza”
UBICACIÓN	:	Baeza-Quijos-Napo
SOSTENIMIENTO	:	Fiscal
REGIMEN	:	Sierra-Amazonia.
TIPO	:	Hispana
SECCIONES	:	Diurna y Nocturna

El Colegio Fiscal Técnico “Baeza” de la ciudad de Baeza, cantón Quijos, provincia de Napo; se crea mediante el decreto ejecutivo N° 25/A; publicado en la ciudad de San Francisco de Quito, Registro Oficial N° 111 de enero 22 de 1980. El Colegio Fiscal Técnico “Baeza”, es la única institución con régimen regular existente en la cabecera cantonal, ubicada a 75 Km. de la capital de la provincia de Napo y a 94 Km. De la capital del Ecuador. Mediante acuerdo N° 2947 de julio 06 de 1992, el Ministerio de Educación y Cultura, autoriza el funcionamiento de la sección nocturna en el primer, segundo y tercer curso de ciclo básico.

Mediante acuerdo N° 5121 del 12 de noviembre de 1993, crea el Bachillerato Técnico Agropecuario especialidad AGROFORESTAL. Mediante acuerdo N° 2821 de Agosto 30 de 1995, reconoce la categoría de Colegio Técnico Agropecuario a este plantel por mantener la especialidad Agroforestral.

En el transcurso de su vida institucional el establecimiento ha brindado a la comunidad bachilleres en las siguientes especialidades: Contabilidad, Físico Matemático, Químico Biológicas, Agroforestería.

En la actualidad el plantel ofrece a los señores estudiantes el primer año de bachillerato general unificado con las asignaturas del tronco común y las opciones en Explotaciones Agropecuarias e Información y Comercialización Turística y las especialidades de Explotaciones Agropecuarias, e Información y Comercialización Turística, en los Segundos y Terceros Años de Bachillerato.

En esta institución educativa laboran 13 profesores con nombramiento, de los cuales; 9 son hombres y 4 mujeres, conviene resaltar que la institución cuenta con 6 profesores contratados por la unidad ejecutora del plantel, (3 hombres, 3 mujeres), 3 profesoras contratadas por la Dirección Provincial de Educación Hispana de Napo, (3 mujeres), 2 profesionales en la parte administrativa (2 mujeres). La población estudiantil es de 260 estudiantes clasificados 140 en el ciclo básico y 86 en el bachillerato de la sección diurna y finalmente en la sección nocturna están matriculados 34 estudiantes.

3.1. Participantes

La población objetiva que participa en la investigación está integrada por 4 directivos del plantel, todo el personal docente, 40 estudiantes y 20 padres de familia, cabe indicar que en esta institución no existen directivos que cumplan sólo esta función sino que son directivos – profesores.

Tabla 1

Personal docente de la Institución Clasificados por Edad

EDAD (AÑOS CUMPLIDOS)	Frecuencia (f)	%
25 – 30	4	18,18 %
31 – 35	2	9,09 %
36 – 40	1	4,55 %
41 – 45	5	22,73 %
46 – 50	4	18,18 %
51 – 55	2	9,09 %
56 – 60	2	9,09 %
61 – 65	1	4,55 %
66 – 70	0	
71 – 75	1	4,55 %
Total	22	100 %

FUENTE: Archivo Maestro de Instituciones Educativas
ELABORACIÓN: Lic. Luis Oswaldo Cárdenas Aldaz

El personal docente del Colegio Fiscal Técnico Baeza, está integrado por 22 profesores, de los cuales el 22,73% está comprendido en el rango de 41 a 45 años, le siguen los docentes entre 25 y 30 años, con un porcentaje de 18,18%; con igual porcentaje se observa a los docentes entre 46 y 50 años, conviene destacar que con un 9,09% están los docentes entre 31 y 35 años, con el mismo porcentaje entre 51 y 55 años de igual manera entre 56 y 60 años, finalmente con un 4,55% están los docentes comprendidos entre 36 y 40, 61 y 65, 71 y 75 años de edad.

El 73% de los docentes en el colegio tienen la edad menor a 50 años, cuerpo de profesores jóvenes que se convierten en una fortaleza para la institución educativa porque están predispuestos al cambio.

Tabla 2

Personal docente de la Institución Clasificados por sexo

SEXO	Frecuencia (f)	%
Femenino	9	40,91 %
Masculino	13	59,09 %
Total	22	100 %

FUENTE: Archivo Maestro de Instituciones Educativas

ELABORACIÓN: Lic. Luis Oswaldo Cárdenas Aldaz

De los datos obtenidos observamos que el 59,09% de los docentes son hombres y el 40,91% son mujeres.

Vale destacar que si existe equidad entre el personal docente, lo que permite que tanto hombres como mujeres emitan sus criterios al momento de tomar decisiones.

Tabla 3

Personal docente de la Institución Clasificados por Título Académico

Título Académico	Frecuencia (f)	%
Doctores	2	9,09 %
Magísteres	2	9,09 %
Licenciados	11	50 %
Ingenieros	1	4,55 %
Agrónomo	1	4,55 %
Tecnólogos	3	13,64 %
Profesores	2	9,09 %
Total	22	100 %

FUENTE: Archivo Maestro de Instituciones Educativas

ELABORACIÓN: Lic. Luis Oswaldo Cárdenas Aldaz

El 50% del personal docente son licenciados, el 18,18% de los maestros poseen título de cuarto nivel esto es doctores y magísteres, 13,64% son tecnólogos, 9,09% son bachilleres y 9,09% son ingenieros y agrónomos.

Apreciando los resultados el plantel educativo cuenta con 11 docentes con título académico (licenciados), lo que permite que el interparendizaje sea de calidad.

Tabla 4

Población estudiantil clasificada por sexo (muestra seleccionada)

SEXO	Frecuencia (f)	%
Femenino	19	47,50 %
Masculino	21	52,50 %
Total	40	100 %

FUENTE: Archivo Maestro de Instituciones Educativas

ELABORACIÓN: Lic. Luis Oswaldo Cárdenas Aldaz

De la población estudiantil objetivo de la presente investigación el 52,50% son hombres y el 47,50% son mujeres.

Al existir un número análogo entre hombres y mujeres hace que haya equidad en los resultados obtenidos.

Tabla 5

Población estudiantil clasificada por especialidad (muestra seleccionada)

ESPECIALIDAD	Frecuencia (f)	%
Explotaciones Agropecuarias	34	85 %
Información y Comercialización Turística	6	15 %
Total	40	100 %

FUENTE: Archivo Maestro de Instituciones Educativas

ELABORACIÓN: Lic. Luis Oswaldo Cárdenas Aldaz

Observamos que el 85% de estudiantes se encuentran en la especialidad de Explotaciones Agropecuarias y el 15 % en la especialidad de Turismo.

Se nota que la inclinación mayoritaria de los estudiantes es para la especialidad de Agropecuaria, implicaría entonces que la institución educativa trabaje en proyectos de esta índole.

Tabla 6

Padres de familia clasificada por sexo

SEXO	Frecuencia (f)	%
Femenino	8	40 %
Masculino	12	60 %
Total	20	100 %

ELABORACIÓN: Lic. Luis Oswaldo Cárdenas Aldaz

De Los padres de familia sujetos de esta investigación el 60 % son hombres y el 40 % son mujeres.

La diferencia entre hombres y mujeres no representa ningún inconveniente para cumplir los objetivos propuestos en la presente investigación.

Tabla 7

Directivos del plantel clasificados por sexo

SEXO	Frecuencia (f)	%
Femenino	2	40 %
Masculino	3	60 %
Total	5	100 %

FUENTE: Archivo Maestro de Instituciones Educativas

ELABORACIÓN: Lic. Luis Oswaldo Cárdenas Aldaz

Los directivos del colegio organizados en el Concejo Ejecutivo están constituidos por el 60 % de hombres y el 40 % de mujeres.

Aunque a los miembros de Concejo Ejecutivo nombran los maestros en asamblea general, se nota que existe equidad entre hombres y mujeres, lo cual se cumple con las leyes y reglamentos de educación y sobre todo existe el pronunciamiento de los dos sexos en decisiones a tomar en bien de la institución educativa.

3.2. Materiales e Instrumentos de Investigación

Los instrumentos de investigación aplicados son: encuestas, entrevistas, y la técnica de la observación.

La encuesta es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se les realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

Una encuesta puede ser estructurada, cuando está compuesta de listas formales de preguntas que se le formulan a todos por igual; o no estructurada, cuando permiten al encuestador ir modificando las preguntas en base a las respuestas que vaya dando el encuestado.

Las encuestas se les realizan a grupos de personas con características similares de las cuales se desea obtener información, por ejemplo, se realizan encuestas al público objetivo, a los clientes de la empresa, al personal de la empresa, etc.; dicho grupo de personas se les conoce como población o universo.

Y para no tener que encuestar a todos los integrantes de la población o universo, se suele hacer uso de la técnica del muestreo, que consiste en determinar, a través de una fórmula, un número de personas representativo de la población o universo a estudiar; dicho número representativo de personas se le conoce como muestra.

Al obtener una muestra y hacer las encuestas al número de personas que ésta indica, se puede obtener información precisa, sin necesidad de tener que encuestar a toda la población o universo.

Lo común en una encuesta es que esta se realice cara a cara a personas en la calle, por ejemplo, en los centros comerciales, cerca del local de la empresa, cerca de los locales de la competencia, etc.; sin embargo, una encuesta también se realiza por teléfono, vía correo postal, o por Internet (por ejemplo, a través de una página web o vía correo electrónico).

La principal ventaja del uso de la encuesta es que, dependiendo de la profundidad de la misma, se pueden obtener datos muy precisos; mientras que la desventaja radica en la posibilidad de que los encuestados puedan brindar respuestas falsas, o que los encuestadores puedan recurrir a atajos.

Crece negocios, *concepto-de-encuesta*

Los objetivos propuestos en la encuesta a los directivos del plantel se cumplieron en su totalidad, aunque se puede mencionar que el señor Vicerrector es encargado, asume el vicerrectorado por subrogación, siendo el primer vocal de concejo directivo, por otro lado el Inspector General se encuentra en funciones solo unos meses; en lo que respecta a los docentes en 59 % son docentes con nombramiento y el 41% son docentes a contrato, algunos de ellos recién meses en el plantel, por lo que no conocen muy a fondo la problemática de la institución, con los estudiantes en su mayoría son personas que han cursado en el plantel los años anteriores de estudio, lo que facilitó el trabajo, al igual que con los señores padres de familia.

Partes de la Encuesta: esto depende en buena forma del objetivo de la encuesta, pero las partes principales de una encuesta son:

- A quien o que evaluar:
- Dimensión.
- Sub dimensión.
- Indicadores.
- Sub indicadores.
- Técnicas.
- Procedimientos.
- Instrumentos.

La entrevista es un acto de comunicación oral o escrita que se establece entre dos o más personas (el entrevistador y el entrevistado o los entrevistados) con el fin de obtener una información o una opinión, o bien para conocer la personalidad de alguien. En este tipo de comunicación oral debemos tener en cuenta que, aunque el entrevistado responde al entrevistador, el destinatario es el público que está pendiente de la entrevista.

La entrevista a directivos, maestros, estudiantes y padres de familia se realizó mediante preguntas escritas, sobre temas referentes a:

Organización de los equipos de trabajo.

Tamaño de la organización

Las tareas de los miembros de la institución

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

La resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo.

Administración y liderazgo del centro educativo

Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución

Mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar

De los diferentes órganos de la institución

Del equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores

De los departamentos didácticos

La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones

Material de planificación educativa

Los pasos para realizar una entrevista son:

- Presentación
- Desarrollo de la entrevista
 - Introducción
 - Formación
 - Experiencia profesional
 - Evaluación de conocimientos
 - Motivación
 - Antecedentes personales y familiares
 - Autovaloración y conclusiones
- Cierre

La observación es una actividad realizada por un ser vivo (como un ser humano), que detecta y asimila la información de un hecho, o el registro de los datos utilizando los sentidos como instrumentos principales. El término también puede referirse a cualquier dato recogido durante esta actividad.

Al respecto se tuvo el apoyo decidido del señor Vicerrector del plantel, el mismo que tiene a su cargo toda la documentación pedagógica del personal docente, como son los planes anuales, planes de unidad, en el ciclo diversificado los módulos de trabajo en las especialidades técnicas, incluso revisando los instrumentos de evaluación de cada uno de ellos, los parámetros que se evalúan a los estudiantes, la ficha de supervisión interna a los docentes del plantel, etc.

Una observación se la realiza de la siguiente manera:

- El Observador: Es el educador o formador como elemento activo, competente y conocedor de la psicología del educando y siempre dispuesto a registrar cualquier hecho significativo de la conducta de éste, en el que puede reflejarse su vida familiar y entorno, a fin de comprenderlo y orientarlo mejor.
- El sujeto observado: Es el educando en las diversas situaciones de su vida escolar y familiar, siendo éstas manifestaciones de su vida interior.
- La situación observada: Son las ocasiones y momentos en que se realiza la observación. No corresponde a incidentes aislados sino a un conjunto de acciones correspondientes como parte del desarrollo continuado del educando.

3.3. Método y procedimiento

En la presente investigación se utilizó el método descriptivo, que nos permitirá explicar y analizar el objeto de la investigación.

La investigación es de tipo descriptivo, ya que facilita explicar y caracterizar la realidad de la gestión en el liderazgo 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.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos de investigación.

La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre liderazgo y valores.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales.

El cuestionario, se utilizará para la recuperación de la información sobre las variables y de esta manera construir el diagnóstico sobre liderazgo educativo y valores.

MÉTODO DESCRIPTIVO.-

Objetivo:

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los

resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Recolección de datos:

En el informe de la investigación se señalan los datos obtenidos y la naturaleza exacta de la población de donde fueron extraídos. La población a veces llamada universo o agregado constituye siempre una totalidad. Las unidades que la integran pueden ser individuos, hechos o elementos de otra índole. Una vez identificada la población con la que se trabajará, entonces se decide si se recogerán datos de la población total o de una muestra representativa de ella. El método elegido dependerá de la naturaleza del problema y de la finalidad para la que se desee utilizar los datos.

Población total:

Muchas veces no es difícil obtener información acerca de todas las unidades que componen una población reducida, pero los resultados no pueden aplicarse a ningún otro grupo que no sea el estudiado.

Muestra de la población:

Cuando se trata de una población excesivamente amplia se recoge la información a partir de unas pocas unidades cuidadosamente seleccionadas, ya que si se aborda cada grupo, los datos perderían vigencia antes de concluir el estudio. Si los elementos de la muestra representan las características de la población, las generalizaciones basadas en los datos obtenidos pueden aplicarse a todo el grupo.

Expresión de datos:

Los datos descriptivos se expresan en términos cualitativos y cuantitativos. Se puede utilizar uno de ellos o ambos a la vez.

Cualitativos (mediante símbolos verbales): Se usan en estudios cuyo objetivo es examinar la naturaleza general de los fenómenos. Los estudios cualitativos proporcionan una gran cantidad de información valiosa, pero poseen un limitado grado de precisión, porque emplean términos cuyo significado varía para las

diferentes personas, épocas y contextos. Los estudios cualitativos contribuyen a identificar los factores importantes que deben ser medidos. (Visión científicista).

Cuantitativos (por medio de símbolos matemáticos): Los símbolos numéricos que se utilizan para la exposición de los datos provienen de un cálculo o medición. Se pueden medir las diferentes unidades, elementos o categorías identificables.

Después de conocer la parte científica del método utilizado en el presente trabajo de investigación se da a conocer como se desarrolló el mismo en el colegio Fiscal Técnico “Baeza”, posterior al dialogo con el señor Rector encargado del plantel y tener la autorización para desarrollar el presente trabajo, se explicó el contenido del mismo en una asamblea general, presentando la propuesta a los asistentes; se analizó que documentos existen y si los mismos contienen temas referentes a liderazgo y valores, que documentos faltan en la institución y que se podrían incrementar, se hizo notar que los resultados serán un apoyo para las autoridades del plantel para mejorar la calidad de la educación, y fue aceptada la petición, para en lo posterior elaborar las encuestas y aplicarlas, estas encuestas elaboradas para directivos, docentes, estudiantes y padres de familia fueron entregadas para que contesten y entreguen después de unos días, efectivamente se recogió las encuestas llenas y se procedió a tabular los resultados, los mismos que fueron revisados, analizados y publicados a toda la comunidad educativa.

4. RESULTADOS

4.1. Diagnóstico

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

4.1.1.1. El Manual de Organización.

En el establecimiento educativo existe el Manual de procedimientos, el mismo que está diseñado de la siguiente manera:

Cinco capítulos, trece artículos. La institución educativa al ser parte de la Reforma de la Educación Técnica (RETEC), sus miembros tienen que trabajar con seis Áreas de Gestión como son: Procesos, Productos, Personas, Recursos, Alumnos y Relaciones con el Entorno.

Diez procesos básicos de Gestión y treinta y cinco descriptores.

4.1.1.2. El Código de Ética

El Código de Ética se implementó en el presente año lectivo, luego de una recomendación a los directivos, tomando en cuenta el presente trabajo; con la finalidad de apoyar al Código de Convivencia, el Código de ética del Colegio Fiscal Técnico Baeza está diseñado pensando en los miembros de la Comunidad Educativa como son: los directivos, el personal docente, los estudiantes, los señores padres de familia, personal de servicio; se tomó en cuenta los derechos y obligaciones que tienen tanto maestros como estudiantes para que exista un respeto mutuo y el interaprendizaje sea eficiente, se practique valores humanos en todo momento dentro y fuera del establecimiento.

4.1.1.3. El plan estratégico

El Colegio Fiscal Técnico “Baeza” si tiene entre sus documentos legales el Plan Estratégico mismo que está elaborado para cinco años. En su estructura presenta: Antecedentes Institucionales, Justificación, Análisis de la Situación Actual, Determinación de la Necesidad Social a Ser Atendido, la Matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas); Proyectos, Matriz de interno Interpretación

y Análisis, Matriz de Análisis Externo Interpretación y análisis, Planificación Estratégica, Visión, Misión, Filosofía Institucional, Objetivos Generales, Objetivos Específicos, Metas, Estrategias y Políticas.

Este documento está diseñado de tal manera que se toma en cuenta los recursos externos, los recursos internos, de la institución para cumplir con sus objetivos de brindar a la comunidad del cantón Quijos una educación de Calidad y ofrecer a la sociedad Bachilleres Técnicos en las Especialidades de Explotaciones Agropecuarias y Bachilleres en el Área de Turismo y estos jóvenes puedan continuar con sus estudios superiores sin tener ningún obstáculo científico.

Cabe indicar que en este documento no se toma en cuenta temas como Gestión, Liderazgo y Valores por lo que se recomienda a las autoridades trabajar como eje integrador el tema de Valores Humanos.

4.1.1.4. El plan operativo anual

El Plan Operativo Anual del Colegio Fiscal Técnico “Baeza”, es un documento diseñado para tres años; el mismo que si hace referencia a la Gestión, Liderazgo y Valores de los miembros de la comunidad educativa.

En este plan podemos encontrar los 35 descriptores que como colegio técnico perteneciente al RETEC se debe cumplir y como lo vamos a ejecutarlo así: tenemos las acciones para cada uno de los descriptores, las actividades muy bien detalladas paso a paso de lo que se va hacer para cumplir con las metas establecidas, los responsables de cada actividad, como también las fechas inicial y final para dar cumplimiento con un cronograma establecido, los resultados esperados de la ejecución de cada una de las actividades y los resultados al fin del año lectivo evaluados a los estudiantes.

4.1.1.5. El proyecto educativo institucional

El Proyecto Educativo Institucional (PEI). Del Colegio Fiscal Técnico “Baeza” concentra la parte fundamental de la institución, aquí encontramos: la historia del establecimiento educativo, la misión, la visión, la malla curricular que es la parte

esencial de un plan educativo, pues es sostén de donde se valen los maestros para impartir los conocimientos a los estudiantes, la guía de trabajo, los parámetros de evaluación, los indicadores básicos de donde debe partir el profesor para evaluar su trabajo. Encontramos también las fortalezas del colegio, las debilidades, las oportunidades y amenazas que presentan formadas en conjunto el FODA institucional.

4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones

En el Colegio Fiscal Técnico “Baeza” existe el Código de Convivencia, documento que es una recopilación del reglamento interno, el código de la niñez y adolescencia y el manual de procedimientos, es decir un cúmulo de leyes y reglamento que regulan el buen desarrollo de la institución tanto a nivel de padres de familia como también estudiantes y profesores aquí también se toma en cuenta al personal administrativo y de servicio.

En este documento están muy claros los derechos y deberes que tienen cada uno de los miembros de la comunidad educativa, nos da a conocer las funciones que deben desempeñar los coordinadores de las diferentes áreas de estudio, los dirigentes de los cursos, los miembros de las diferentes comisiones, las funciones de cada uno de los departamentos como son:

El Rectorado, el Vicerrectorado, Inspección General, Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil, Departamento Técnico, Biblioteca, todos con miras de dar a la juventud del Valle del Quijos una educación de calidad con calidez con principios de emprendimiento hacia el buen vivir.

4.1.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa

4.1.2.1. Misión y Visión

Misión

El Colegio Fiscal Técnico “Baeza”, es una entidad educativa al servicio de la sociedad, orientada al desarrollo técnico intelectual y profesional de sus discentes, a través de una educación integral y reformada que logra la consecución de los

objetivos propuestos mediante prácticas participativas, que facilitan el proceso de interprendizaje; cumpliendo con los postulados constitucionales que regulan la educación en el país, preparando bachilleres críticos, productivos y competitivos ante los desafíos que se presentan en el convivir diario.

Como podemos darnos cuenta la Misión del colegio es formar jóvenes emprendedores en los diferentes campos de acción, preparar para la vida es la meta de los maestros del establecimiento educativo, una misión ambiciosa pero que ha ido creciendo en la credibilidad de la población y tomando renombre la institución a nivel local, provincial y nacional, con los resultados obtenidos por parte de los estudiantes en las diversas participaciones en los ámbitos científicos, deportivos, culturales, eventos locales, organizados por instituciones de la ciudad de Baeza, etc. La Misión del establecimiento está formulada para cinco años, tiempo en el cual se logrará cristalizar los objetivos propuestos por maestros, estudiantes y padres de familia.

Visión

Para el año 2015 el Colegio Técnico “Baeza”, es la institución educativa del cantón Quijos, que proporciona a la provincia y al país, bachilleres técnicos eficientes y potencialmente creativos.

Así mismo el colegio está dotado de una unidad de producción integral con prioridad al manejo sustentable, logrando que la comunidad educativa forme microempresas y pueda abastecer el mercado local, basados en la autogestión e ingresos propios.

La Visión del colegio es formar profesionales capaces de enfrentar a la vida productiva, a la vida emprendedora, en donde cada ser humano será capaz de crear su microempresa, de satisfacer de productos orgánicos a la población, de mejorar su sistema de vida economizando la canasta familiar y mejorando su salud.

El establecimiento al contar con una granja experimental agrícola, los estudiantes son capaces de aprovechar de las experiencias vividas en el colegio para no equivocarse en el campo privado.

4.1.2.2. El Organigrama

La estructura organizativa del Colegio Fiscal Técnico “Baeza” es vertical, muestra las jerarquías como una pirámide de arriba abajo. Se puede apreciar en la parte superior como eje principal de la institución al Rector, de donde se desprenden los diferentes niveles jerárquicos como son el Vicerrector, la Inspección general y los diferentes departamentos en orden secuencial, cabe mencionar que cada uno de estos departamentos cumplen su función determinada para cumplir con un solo objetivo, brindar a la juventud una educación de calidad y calidez.

El desarrollo académico del plantel educativo está organizado en seis áreas de estudio como son: el Área de Matemáticas, el Área de Ciencias Naturales, el Área de Estudios Sociales, el Área de Lengua y Literatura, el Área de Lengua Extranjera y Turismo y el Área Técnica.

Los profesores que pertenecen a cada una de estas Áreas de estudio, están especializados en las asignaturas correspondientes, como por ejemplo:

Los profesores del Área de matemáticas son los encargados de transmitir los conocimientos y brindar tutorías en las asignaturas de Matemáticas, Física, Dibujo, Estadística.

Los profesores de Ciencias Naturales están encargados de transmitir los conocimientos de las asignaturas de Ciencias Naturales, Biología, Química, Laboratorio de Ciencias Naturales, Biología o Química.

Los profesores del Área de Estudios Sociales son los encargados de transmitir los conocimientos de las asignaturas de Historia, Geografía, Cívica.

Los profesores de Lengua y Literatura son los encargados de transmitir los conocimientos de Lenguaje y Comunicación, Literatura.

Los profesores que corresponden al Área de Lengua Extranjera y Turismo lo propio transmiten los conocimientos de inglés, Lengua Extranjera, Productos y Destinos Turísticos, Servicio e Información Turística, etc.

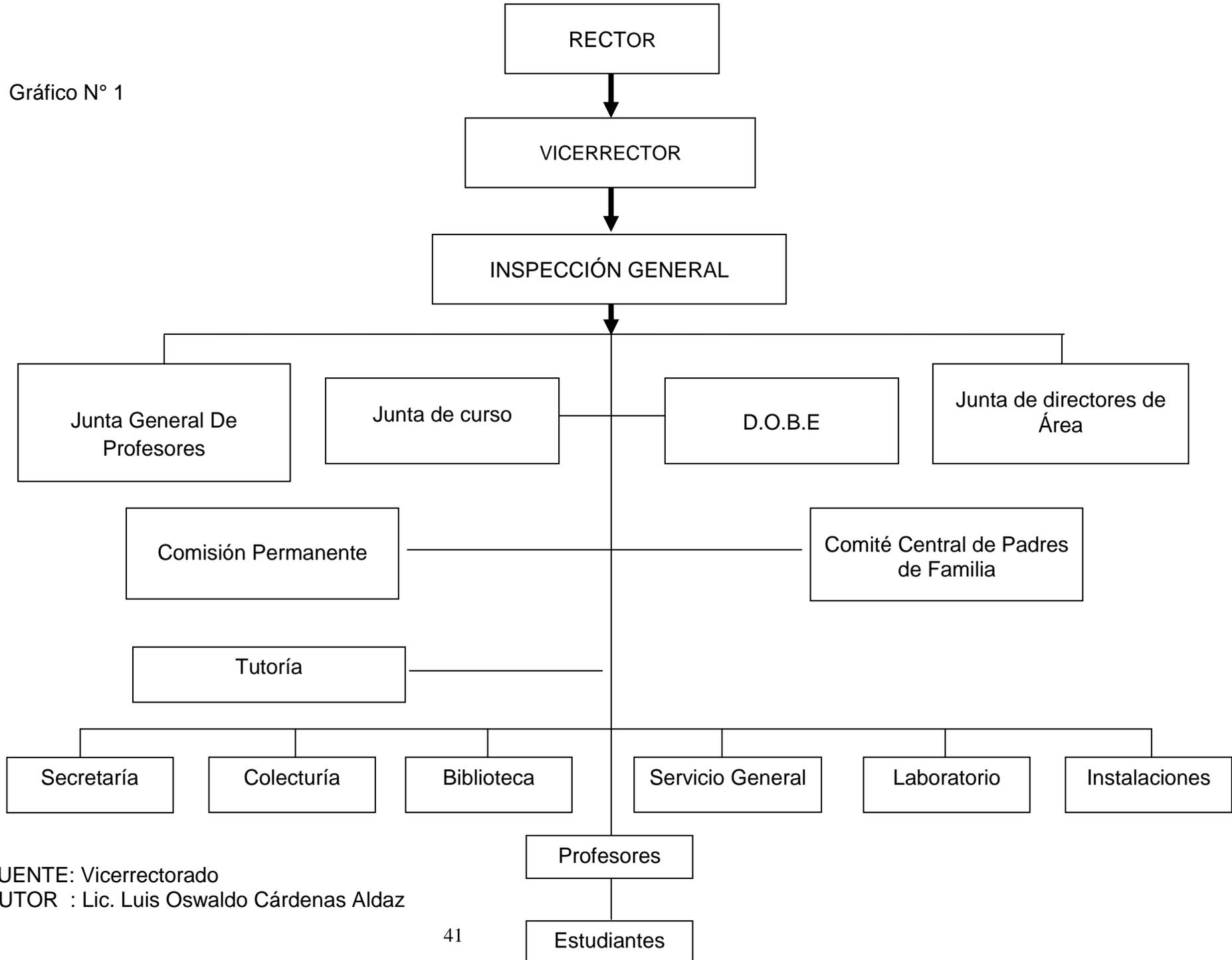
Los Profesores Técnicos en Explotaciones Agropecuarias transmiten los conocimientos referentes a estas asignaturas como son Mecanización Agrícola, Topografía, Cultivos Herbáceos, Cultivos Frutícolas, Manejo de Ganado, Doma de Caballos, etc.

En lo que corresponde a comisiones en el colegio hay diez comisiones bien estructuradas como son:

Comisión de asuntos sociales, comisión de lo económico y control, comisión de distributivo y horario, comisión de organización estudiantil, comisión del bar, comisión de estímulos y sanciones, comisión de deportes, comisión de proyectos, comisión de tutorías y comisión ambiental..

Las tutorías a los estudiantes está dirigido por la Orientadora, la misma que es profesional en Psicología Educativa, muy a parte de trabajar en la recuperación pedagógica de los alumnos, esta comisión se encarga de motivar al educando en su aspecto Psicológico, afectivo, social, etc. Y preparar para enfrentar al duro reto que representa la vida diaria.

Gráfico N° 1



FUENTE: Vicerrectorado
AUTOR : Lic. Luis Oswaldo Cárdenas Aldaz

4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos

Del Rectorado

El Rector es la primera autoridad del establecimiento, conforme lo establece el Art. 95 del R.G.L.E.

A más de los deberes y atribuciones determinadas por el Art. 96 del R.G.L.E., El Rector cumplirá las siguientes obligaciones:

- a. Representar a la Institución en el ámbito provincial y nacional.
- b. Propender a la solución y aspiraciones materiales de la comunidad educativa.
- c. Procurar una activa participación del establecimiento en las festividades de fundación de la ciudad, de cantonización de Quijos y creación del plantel.
- d. Emitir disposiciones y procedimientos encaminados a mejorar el nivel académico y administrativo.
- e. Exigir la elaboración de estados financieros semestrales y dar a conocer al Consejo Directivo para su estudio y aprobación.
- f. Participar en la elaboración del proyecto de presupuesto y controlar su ejecución.
- g. Autorizar la reposición y arqueo sorpresivo del fondo de caja chica.
- h. Autorizar y participar en bajas y remates de bienes de la Institución, de conformidad al Reglamento General de Bienes del Sector Público.
- i. Evaluar conjuntamente con el H. Consejo Directivo, el avance del Plan Operativo Institucional, el trabajo del personal Docente, Administrativo, de Servicio y Departamento Técnico Agroforestal con la finalidad de fortalecer su trabajo y/o establecer los correctivos necesarios.
- j. Fomentar las buenas relaciones de compañerismo entre los miembros de la Institución, demostrando buen ejemplo de comportamiento dentro y fuera del plantel.
- k. Conformar el Comité Central de Padres de familia dentro del primer mes de clases.
- l. Estimular el esfuerzo creativo de los docentes, al espíritu de superación reflejado en la publicación de trabajos monográficos, de investigación, ensayos y otros aportes a la educación, la ciencia y la cultura.
- m. Justificar la inasistencia del personal Docente, Administrativo y de Servicio por enfermedad - Certificado Médico conferido por el IESS ó de un Hospital Estatal, calamidad doméstica y casos fortuitos debidamente comprobados que, en realidad impidan llegar al lugar de trabajo. El interesado presentará la solicitud de

justificación dentro de dos días hábiles posteriores a la falta. El recurso de justificación interpuesto fuera del plazo indicado no es procedente, por lo tanto la inasistencia constituye falta injustificada.

n. Conceder permisos al personal, siempre que sean solicitados por escrito y oportunamente: por calamidad doméstica debidamente comprobada, por enfermedad, para mejoramiento docente organizado y convocado por el Ministerio de Educación, la Dirección Provincial, Colegios y Universidades. En caso de cursos de mejoramiento profesional promocionados por entidades independientes del Ministerio de Educación, la Autoridad dialogará con el interesado con la finalidad de establecer las posibilidades e intereses de la Institución.

o. Dar el visto bueno, a fin de que Secretaría pueda extender la documentación solicitada por el interesado.

p. Autorizar previo informe presentado para su conocimiento, toda iniciativa y actividad que beneficien a la Institución/

q. Dar solución en el ámbito de su competencia a los problemas que suscitare en la Comunidad Educativa.

r. Conocer el informe diario de asistencia del personal del plantel.

s. Aplicar el Art. 120 del Reglamento de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional en el caso de incurrir en faltas injustificadas.

t. Enviar oportunamente a la U.T.E. y/o Dirección de Educación el informe mensual de asistencia del personal del plantel y otros documentos obligatorios de carácter oficial.

u. Recomendar a la Inspección y Profesor Orientador lleve al día la ficha estudiantil individual.

v. Autorizar a quien corresponda se proporcione material de trabajo al Personal Docente, Administrativo y de Servicio para optimizar las labores educativas.

Del Vicerrectorado

El Vicerrector es la segunda autoridad del establecimiento, según lo determina el Art. 97 del R.G.L.E.

A más de los deberes y derechos que determina el Art. 98 del R.G.L.E. desempeñará las siguientes funciones:

a. Asistir con puntualidad de acuerdo al horario de la respectiva jornada.

- b. Elaborar el Plan Anual de actividades de su función específica en la primera semana de matrículas y el informe anual de labores, ocho días antes de la finalización del año escolar y presentarlo al Rectorado para su conocimiento y aprobación por parte del Consejo Directivo.
- c. Controlar, analizar y establecer sugerencias en los Libros de Actas de Juntas de Curso, Comisiones permanentes, Juntas de Directores de Área, Juntas de profesores de Área.
- d. Dirigir, conjuntamente con las comisiones pertinentes, los actos sociales, culturales, deportivos que se realizaren en la institución.
- e. Ejercer la coordinación general de todas las actividades que realizaren los estudiantes del segundo año de bachillerato dentro del programa de Participación Estudiantil.
- f. Solicitar a los directores de área, COBE, y Profesores Guías las planificaciones de labores e informes anuales.
- g. Supervisar el cumplimiento de las funciones específicas de los profesores Guías.
- h. Establecer un cronograma de supervisión pedagógica en el aula con el objetivo de establecer las posibles recomendaciones en el interaprendizaje.
- i. Fomentar la armonía y el desarrollo interpersonal.
- j. Propiciar la organización de actividades extraescolares, que beneficien el desarrollo socio cultural, deportivo y económico de los estudiantes y la comunidad.
- k. Asistir obligatoriamente a todos los actos preparados por el Plantel, aunque estén fuera del horario de su jornada.
- l. Velar por el desarrollo y mejoramiento del nivel académico y pedagógico de la Institución.
- m. Convocar y presidir la Junta de directores de área, una vez por mes ó cuando sea necesario.
- n. Elaborar la planificación anual con la Junta de Directores de Área.
- o. Ejercer la Supervisión Institucional, previo elaboración de un plan de trabajo en coordinación con los Directores de Área.
- p. Asesorar y recomendar los métodos y técnicas activas que se emplearán de acuerdo a la asignatura y al tema.
- q. Responsabilizarse del seguimiento a la Planificación Curricular Institucional en coordinación con los Directores de Área.
- r. Supervisar y evaluar el trabajo de los señores directores de área.

- s. Informar al rector periódicamente y en sesión de Consejo Directivo el cumplimiento de sus funciones.
- t. Coordinar la gestión tendiente a la realización de las giras de observación, previo la presentación de la documentación respectiva, por el profesor guía conforme lo establece el Acuerdo Ministerial 4292 de 11 de septiembre de 1997.
- u. Ejecutar otras actividades delegadas por el rector.

De la Inspección General

El Colegio Fiscal Técnico "Baeza" tiene un inspector general, con nombramiento encargado.

A más de lo que establece los Art. 100 y 101 del R.G.L.E., son deberes y atribuciones del Inspector General:

- a. Asistir a laborar con puntualidad. Debe estar quince minutos antes del inicio de la jornada estudiantil y quince minutos después de terminada la jornada.
- b. Elaborar el plan anual de actividades de su competencia, en la primera semana de matrículas y presentarlo al rector, para su conocimiento y aprobación.
- c. Mantener el control del período de vacaciones que le corresponde al personal administrativo y de servicio.
- d. Vigilar que el personal de inspección realice el control correspondiente en aulas, patios y pasillos en las horas de recreo y en otras actividades curriculares y extracurriculares tomando en cuenta las disposiciones y sugerencias de las autoridades y organismos competentes.
- e. Promover actividades tendientes a robustecer el espíritu de responsabilidad en el alumnado, solicitando, de ser necesario la colaboración de otras dependencias del plantel.
- f. Elaborar el calendario para la presentación semanal del minuto cívico, así como coordinar la presentación del periódico mural y exigir que se cumpla con decoro y respeto.
- g. Asistir a los actos programados por el plantel y que tengan o no concurrencia del alumnado, aunque estos estén fuera del horario de su jornada.
- h. Laborar en su respectiva jornada matutina y nocturna.
- i. Presentar a rectorado el informe mensual de las novedades con 24 horas posteriores a la terminación del mes.
- j. Presentar a rectorado el informe anual de inspección, 24 horas antes de finalizar

el año escolar.

k. Solucionar los problemas disciplinarlos de los alumnos e imponer correctivos, de acuerdo al ámbito de su competencia;

l. Atender con respeto y cortesía las inquietudes de los docentes, docentes y padres de familia.

m. Impedir que el personal docente, administrativo y de servicio que se encuentre en estado ético permanezca en el plantel y/o ingrese a dictar clases; en estos casos informará al rector inmediatamente el particular.

n. Notificar de inmediato al personal del plantel, sobre su inasistencia o atrasos.

o. Conceder permiso a los estudiantes cuando requieran salir del establecimiento.

p. Registrar a los atrasados y notificar del particular a los padres de familia o representantes legales.

q. Vigilar que ningún estudiante salga del establecimiento antes del horario establecido.

r. Aprovechar toda ocasión, no solo para controlar la disciplina, sino para desarrollar actividades encaminadas a la formación ética, moral y cívica del alumno.

s. Mantener una permanente comunicación con el COBE y Comisión de Disciplina, con la finalidad de informar oportunamente las faltas disciplinarias, consideradas casos especiales.

t. Coordinar y dirigir los trabajos que realizarán los profesores y alumnos; en mingas estudiantiles, eventos socio-culturales-deportivos, desfiles, etc.; planificados por las autoridades y/o comisiones.

u. Vigilar el buen uso de los materiales e infraestructura educativa de propiedad del plantel.

v. Informar inmediatamente al padre de familia y/o representante, la inasistencia o faltas disciplinarias cometidas por los alumnos.

w. Comunicar con 24 horas de anticipación al personal del plantel, alumnos y padres de familia; las disposiciones impartidas por las autoridades educativas.

x. Decomisar todos los aparatos electrónicos, celulares y demás objetos prohibidos en el presente reglamento.

y. Llevar en orden la documentación inherente a su función, especialmente la ficha individual de alumnos.

z. En los exámenes trimestrales, supletorios y de grado deberá sellar los instrumentos de evaluación.

Del Consejo Ejecutivo

Son deberes y atribuciones del H. Consejo Directivo, a más de las que establece el art. 107 del R.G.L.E., las siguientes:

- a. Formular y establecer políticas institucionales que permitan generar una eficiente gestión educativa en los niveles académicos, técnico y administrativo.
- b. Responsabilizarse de la buena marcha administrativa, técnica y pedagógica, propendiendo a la optimización de sus recursos.
- c. Coordinar acciones con la finalidad de buscar iniciativas y ayudas a resolver los problemas que se presentaren
- d. Contribuir con la política de autogestión del establecimiento.
- e. Aprobar, autorizar e intervenir en bajas y remates.
- f. Procurar el mejoramiento del prestigio institucional.
- g. Conocer y analizar la inasistencia del Personal Docente, Administrativo y de Servicio, mensualmente o cuando amerite el caso.
- h. Motivar la participación de todo el personal en los eventos que interviene la Institución.
- i. Ejecutar su autoridad a fin de establecer correctivos, en caso de trasgresión a las leyes y reglamentos vigentes por parte de los alumnos en el ámbito de su competencia.
- j. Aprobar el plan anual de adquisiciones.
- k. Analizar y aprobar los informes financieros mensualmente.
- l. Receptar inquietudes y necesidades de la comunidad educativa con el propósito de implementar los requerimientos de acuerdo a las posibilidades financieras del plantel.
- m. Crear estímulos y sanciones de conformidad con el artículo 107 literal J y H del Reglamento General a la Ley de Educación.
- n. Formular y aprobar los estudios necesarios para optar el trámite de creación de una especialidad.
- o. Nombrar las comisiones permanentes:

DE LO ECONÓMICO Y CONTROL FINANCIERO

DE ASUNTOS SOCIALES, CULTURALES Y PROTOCOLO

DE DISCIPLINA, ESTÍMULOS Y SANCIONES

DE DEPORTES Y RECREACIÓN

DE ORGANIZACIÓN ESTUDIANTIL

DE DISTRIBUTIVO Y HORARIO
DE EDUCACIÓN AMBIENTAL
DE TUTORÍA
DE COORDINACIÓN DE PROYECTOS
DEL BAR

- p. Con la finalidad de implementar una gestión educativa eficiente, ágil y dinámica; por delegación del Rector, se asignará responsabilidades a los señores vocales del Consejo Directivo.
- q. Conformar el Comité de adquisiciones.
- r. Apoyar el seguimiento y evaluación al Plan Operativo Anual.

De la Secretaría

La Secretaría estará desempeñada por un profesional del ramo y tendrá los siguientes deberes y obligaciones, a más de los que se hallan señalados en el Art.128 y 129 del Reglamento General de la ley de Educación y la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa:

- a. La Secretaria Titular o quien la subrogue, en forma definitiva, temporal o momentánea, deberá conferir certificados y copias de documentos que le sean solicitados previa autorización de Rectorado en el plazo máximo de 24 horas.
- b. Matricular a los docentes nuevos/as, con la autorización del Rector y la presentación de la documentación requerida, la misma que pasará a formar parte del expediente individual de los estudiantes.
- c. Elaborar las Actas de Junta General de Directivos y Profesores, Consejo Directivo y Comité Central de Padres de Familia, dentro de los ocho días laborables posteriores a su realización y suscribirlos.
- d. Guardar la debida reserva de todo lo tratado en el seno de los diferentes organismos.
- e. Tramitar y legalizar, conjuntamente con el Rector, los Títulos que otorga la Institución y entregar a los interesados/as en la Incorporación de los nuevos graduados.
- f. Previa autorización del Rector/a, solicitar la publicación por la prensa, los concurso de merecimientos y oposición para llenar las vacantes que se hayan generado en la institución.

- g. Receptar las documentaciones de los interesados, previa entrevista con el Rector/a.
- h. Entregar los Cuadros de Calificaciones para las juntas de curso.
- i. Demostrar cortesía, delicadeza, y agilidad en el desempeño de sus funciones en forma permanente.
- j. Llevar las actas con profesionalismo
- k. Entregar las resoluciones en un plazo máximo de 48 horas.
- l. Agilizar la documentación (permisos, solicitudes, justificaciones, memorandos) que ingresa en el tiempo máximo de 24 horas.
- m. Tramitar la documentación pertinente en la Supervisión de Educación con la celeridad del caso.

De la Colecturía

El Departamento de Colecturía estará integrada por el Colector

Los deberes y atribuciones del Colector están previstos en los artículos 130 y 131 del reglamento general de la ley de Educación correspondiente, además cumplir lo siguiente:

- a. Planificar el flujo de caja asegurando su disponibilidad para financiar las obligaciones;
- b. Mantener bajo su responsabilidad todos los fondos del Colegio;
- c. Recaudar oportunamente los ingresos propios del Colegio, inclusive los provenientes de la Unidad Educativa de Producción;
- d. Depositar en forma intacta y dentro de las 24 horas siguientes a su recepción los recursos financieros recaudados en el correspondiente banco depositario conforme a lo establecido en el Art. 194 de la ley Orgánica de Administración Financiera y Control;
- e. Preparar resúmenes diarios de ingresos y enviarlos a contabilidad juntamente con la papeleta de depósito bancaria;
- f. En lo que se refiere a las inversiones con fondos de la actividad productiva que las disposiciones del Rector estén sujetas a lo dispuesto en la ley.
- g. Ejercer el control previo al desarrollo verificando que la documentación se encuentre completa y debidamente legalizada;
- h. Recopilar los comprobantes relacionados con los pagos realizados, en forma cronológica y devolverlos a contabilidad inmediatamente después de efectuado el

pago para su contabilización y archivo correspondiente.

- i. Gestionar el envío oportuno de las transferencias contempladas en el presupuesto del Plantel;
- j. Cumplir las recomendaciones emanadas de Contraloría, después de las Auditorías efectuadas en el plantel.

De la Junta de Directores de Área

La junta de Directores de Área estará constituida de conformidad al Art. 112 del R.G.L.E.

Son funciones y atribuciones de la junta de Directores de Área, a más de las que establece el Art. 113 del R.G.L.E., las siguientes:

- a. Promover la capacitación y perfeccionamiento técnico-pedagógico del personal docente, especialmente en estrategias metodológicas y técnicas de evaluación, mediante la realización de sesiones de trabajo en cada Área de estudio.
- b. Promover y definir propuestas de innovación al Currículo Institucional.
- c. Establecer la revisión y ajuste de los contenidos programáticos en las asignaturas del Octavo al Décimo año de Educación básica y del bachillerato.
- d. Seleccionar y recomendar bibliografía actualizada.
- e. Motivar e impulsar actividades de exposición teórico-prácticas dentro y fuera del plantel, constituidos en certámenes, exposiciones, días de campo, conferencias, seminarios, charlas, etc., como expresión de mejoramiento del nivel académico del plantel.

De la Junta de Profesores de Área

Su conformación lo determina el Art. 114 del R.G.L.E. Se reunirá mensualmente de acuerdo al horario establecido y de manera extraordinaria cuando fuera menester, sin interferir con el horario de trabajo.

Son deberes y atribuciones de la Junta de Profesores de Área, a más de los asignados por el Art. 115 del R.G.L.E., los siguientes:

- a. El Director de Área convocará y presidirá las sesiones de Junta de Área, con la finalidad de informar, coordinar y dirigir el trabajo de los docentes del área, con sujeción a la política educativa institucional. Por delegación de las autoridades del plantel, es de su responsabilidad, supervisar el trabajo docente, velar por el

cumplimiento de las obligaciones del área; en general prestar todo su aporte en beneficio de la misma y remitir al Vicerrector el informe de todas las actividades cumplidas.

- b. Elaborar el PLAN ANUAL DEL AREA en la primera sesión de trabajo.
- c. Promover y definir propuestas de innovación al Currículo Institucional, a través de la junta de Directores de Área.
- d. Compartir y asimilar las mejores experiencias docentes.
- e. Estudiar y aprobar las planificaciones didácticas de las diferentes asignaturas inherentes al área de estudio. Los planes de curso deben ser elaborado para todo el año y los de unidad didáctica en forma cronológica, unidad por unidad
- f. Ejercer el control y seguimiento de la planificación didáctica.
- g. Unificar criterios dentro del área para implementar técnicas activas de trabajo, para la corrección de deberes, trabajos prácticos e investigación, exposiciones, pruebas escritas y otras.
- h. Analizar el rendimiento escolar de los discentes trimestralmente.
- i. Determinar las causas que generan problemas de aprendizaje con el propósito de establecer alternativas para recuperación.
- j. Revisar y ajustar los contenidos programáticos en las asignaturas correspondientes a cada área de estudio.
- k. Revisar y aprobar los instrumentos de evaluación, elaborados por los profesores del área, por lo menos con tres días de anticipación al inicio del período de exámenes trimestrales, supletorios y de grado.

De la Junta de Profesores de Curso

Son deberes y atribuciones de la junta de Profesores de Curso, los establecidos en los Art. 110 y 11 del Reglamento General de la Ley De Educación y son los siguientes:

- a. Designar de entre sus miembros al secretario (a) de la junta, el mismo que será el colaborador quien no podrá excusarse.
- b. Reunirse para evaluar el rendimiento y decidir la promoción de los estudiantes de acuerdo a las normas de la Ley de Educación y su Reglamento.
- c. Mantener la ética profesional sobre los asuntos tratados en la junta de curso.

- d. Entregar en secretaria los cuadros de calificaciones, el libro de actas e informes abalizada por el profesor (a) Guía, el secretario (a), previa aprobación de la junta, en un plazo máximo de 48 horas hábiles.
- e. En casos disciplinarios presentar en rectorado, firmada por el profesor Guía y el Secretario (a), el informe de la junta, en un plazo máximo de 48 horas hábiles y respaldar las decisiones tomadas en ella
- f. Calificar la disciplina trimestralmente.
- g. Conocer el informe del COBE e inspector, sobre los estudiantes con dificultades, con el fin de adoptar medidas que se juzguen necesarias y oportunas.
- h. Analizar trimestralmente las conclusiones y recomendaciones pedagógicas que presenten los profesores con el fin de mejorar el rendimiento y la disciplina de los estudiantes.
- i. De los casos que reflejan bajo rendimiento estudiantil se informará a la Junta de Directores de Área por medio del Vicerrector, y de los problemas graves disciplinarios que requieran ejecución del rector, informar a esta autoridad.

De los Profesores Tutores

La tutoría estará coordinada por el profesor Orientador (a) con la ayuda de todos los maestros del plantel; dicha tutoría se llevará a cabo una vez iniciado el año lectivo.

De la Junta de Profesores Guías de Curso

Presidirá la junta el profesor dirigente, asistido por el secretario/a designado para un año lectivo.

Los mencionados integrantes de la junta de Profesores de Curso, son los responsables de la redacción y veracidad del acta.

La redacción del acta, adjunto los cuadros de calificaciones será entregada en la secretaría del plantel dentro de 48 horas hábiles posterior a la realización de la junta. En caso de incumplimiento de esta obligación, el rector sancionará a los responsables de acuerdo al Reglamento.

A más de los deberes y atribuciones contemplados en el Art. 111 del R.G.L.E., la junta de Profesores de Curso, cumplirá lo establecido por el presente reglamento:

- a. Analizar fundamentos pedagógicos orientados a formular estrategias metodológicas que propenden al desarrollo de destrezas y actitudes a fin de fortalecer la formación de la personalidad del joven.
- b. Velar por el mejoramiento académico de los alumnos del curso.
- c. Sugerir alternativas de solución frente a los problemas inter-aprendizaje que confrontan los profesores en el ejercicio de la docencia, con el propósito de mejorar la interrelación con la comunidad educativa.
- d. Calificar la disciplina trimestral del alumno, tomando como nota referencial, el puntaje asignado por la valoración del informe del inspector de curso y/o Orientador Vocacional y el promedio general de profesores. En este punto de orden, la junta de curso podrá ratificar o rectificar la nota si tuviere que añadir observaciones a la disciplina del alumno.
- e. Para sugerir al rector la aplicación del Art. 270 del R.G.L.E., la junta de curso sustentará sus resoluciones en base al estudio de los informes remitidos por los departamentos y comisión de disciplina, y adoptará las decisiones pertinentes con sujeción a los artículos 320 y 321 del referido reglamento.
- f. Las resoluciones tomadas en el seno de la Junta de Curso sobre cualquier caso particular, deberá informarse al rector o Consejo Directivo, a fin de que en esos niveles se dé el trámite correspondiente.

De las Organizaciones en la Institución

Del Gobierno Estudiantil

Son funciones del Gobierno Estudiantil:

- a. Elaborar la planificación y presentarla al Tribunal Electoral para su aprobación respectiva.
- b. Supervisar para que se cumplan los deberes y derechos de los señores estudiantes.
- c. Conformar comisiones estudiantiles encargadas de supervisar el aseo, disciplina y rendimiento de los señores estudiantes dentro y fuera del plantel.
- d. Velar por el buen prestigio institucional, tanto dentro como fuera de él.
- e. Fomentar el compañerismo estudiantil y crear un ambiente de respeto y armonía entre estudiantes y los demás miembros de la Comunidad Educativa.
- f. Fortalecer la buena disciplina de los compañeros/as.

- g. Cooperar en la buena conservación de la infraestructura y más pertenencias del establecimiento.
- h. Participar en las juntas de cursos, con voz pero sin voto.
- i. Participar en la elaboración y revisión del Código de Convivencia.
- j. Presentar anualmente un informe de las actividades realizadas en la primera semana de junio.
- k. De la Asociación de los Egresados (as)
- l. Son Funciones de la Asociación de los Egresados (as)
- m. Velar por el bienestar y adelanto de sus miembros.
- n. Cumplir y hacer cumplir los estatutos, reglamentos y demás leyes pertinentes.
- o. Elaborar anualmente el plan de actividades.
- p. Las sesiones ordinarias se realizarán trimestralmente y las extraordinarias, cuando sean necesarias.
- q. Gestionar cursos o talleres de capacitación.
- r. Participar activamente en las festividades del Plantel.

De la Organización del Comité Central de Padres de Familia

Deberes y Atribuciones

Son Funciones del Comité Central de Padres de Familia

- a. Elaborar y aprobar su plan anual de actividades.
- b. Participar en la elaboración del Código de Convivencia.
- c. Desplegar gestiones tendientes al mejoramiento de las condiciones materiales del establecimiento, en coordinación con las autoridades del plantel.
- d. Participar en acciones comunitarias planificadas por el plantel.
- e. Cooperar con las autoridades y personal docente en actividades culturales, sociales, deportivas, programadas por el establecimiento.
- f. Integrar las comisiones designadas por las autoridades.
- g. Reunirse por lo menos una vez al trimestre en días laborables y dentro del plantel.
- h. Motivar al resto de padres de familia sobre la obligación que tienen en asistir al Colegio para tener conocimiento real sobre la marcha de su hijo, en aprovechamiento y disciplina.
- i. Sujetarse a los reglamentos, acuerdos ministeriales, normas, políticas y disposiciones de la institución.

Para la preparación de este texto legal se ha tomado en cuenta la Ley Orgánica de Educación y el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, porque hasta esta fecha no se publica el Reglamento General a la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), por lo que el establecimiento educativo mantiene su mismo Reglamento Interno y el Código de Convivencia en vigencia.

4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores

El ambiente entre los miembros de la institución educativa está basada en la práctica de valores humanos, los docentes practican valores con lo cual educan con el ejemplo, se ayudan para este trabajo con el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil, cuya coordinadora es una profesional en Psicología Educativa, lo que garantiza el trabajo.

4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores

EL Colegio Fiscal Técnico “Baeza”, es una institución educativa fiscal, responsable de acompañar a los educandos de tal manera que sean de verdad los sujetos y protagonistas de su proceso formativo, asumiendo una función más orientadora y preventiva.

Busca, desde el análisis de las formas de enseñanza y los factores asociados a ésta, la aplicación de los enfoques curriculares y contenidos programáticos, aplicando las reformas que se presentan en su momento, develando las características de estilos y prácticas docentes predominantes, que favorecen el logro educativo de cada uno de los alumnos.

Para el cumplimiento de este cometido se trabaja con una hora pedagógica en lo que corresponde a las tutorías individuales con los estudiantes, para ello se ha formado una comisión cuya coordinadora es la Psicóloga del plantel.

Por lo tanto el colegio brinda un ambiente propicio para la práctica de valores como la solidaridad, tolerancia, responsabilidad y fraternidad.

4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores

Refiere a: organización interna del colegio, comprendiendo subsistemas como: Equipos de docentes, directivos y sus respectivas funciones, departamentos académicos, departamentos administrativos, a la relación que hay entre departamentos; en el colegio existe una estructura muy bien definida desde el Rectorado del plantel, el Consejo Directivo, el Comité Central de Padres de Familia, la Junta de Directores de Áreas, la Junta General de Directivos y Profesores, los Profesores Guías de Curso, las áreas bien definidas, departamentos, esto hace que cada miembro de la comunidad educativa sea una sola familia del plantel educativo y todos y trabajen por un bien común, formar a la juventud en valores humanos para que estos sean promulgados y practicados dentro y fuera del establecimiento educativo.

4.1.2.7. Dimensión administrativa y financiera y valores

En la dimensión administrativa y financiera, se busca que la formulación del plan estratégico de la institución no sea solo un compendio de objetivos, metas y estrategias que no influyan de manera tajante en la expectativa de estudiantes, maestros y padres de familia, sino que se constituya en la herramienta de cumplimiento a las expectativas de la comunidad.

A través del planteamiento de un análisis del ente administrativo y financiero se busca priorizar los pocos recursos económicos que el gobierno central proporciona haciendo de estos un factor valioso para lo que es servicios básicos y gastos importantes que se presentan en la tarea de educar.

Buscan formar en el colegio, la unidad de producción; con lo cual obtendrían réditos económicos, que serían canalizados en los mismos proyectos, para de esta manera tener en un momento dado una institución sostenible y sustentable en el tiempo, para ello trabajan en la formación de adolescentes con prácticas de valores humanos, como la responsabilidad en el trabajo, la solidaridad de los hombres hacia las mujeres en el trabajo práctico de campo, en la reciprocidad de las mujeres hacia los hombres en el respeto mutuo entre ellos, etc.

De igual manera se plasma el compromiso del cumplimiento de todos los preceptos legales por parte de la colectora y sus directivos a fin de que la actual administración se desarrolle dentro de un proceso de transparencia y legalidad, que satisfaga las expectativas de la comunidad.

4.1.2.8. Dimensión comunitaria y valores

Conformada por todas las personas que directa o indirectamente están involucradas en la educación de los jóvenes y que comparten el propósito de contribuir efectivamente a sus aprendizajes.

Los estudiantes del colegio Baeza están preparados como todo ser humano a relacionarse con la comunidad, el ser humano desde su origen es un ser sociable, pues nace de la relación entre un hombre y una mujer; entonces se debe enseñar y practicar relaciones humanas, respetando, los derechos de las demás personas tomando en cuenta que donde termina el derecho de una persona inicia el de otra.

En esta dimensión resulta imprescindible el análisis y reflexión sobre la cultura del pueblo, en donde está ubicado el colegio, las costumbres de su población, para de esta manera trabajar en conjunto y sin riesgos a equivocarse.

4.1.3. Análisis FODA

4.1.3.1. Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

Las fortalezas son todos aquellos elementos internos y positivos que diferencian al plantel educativo con los demás del sector.

Como podemos apreciar en la matriz que se presenta a continuación el colegio ha ido transformando, el trabajo de los maestros en una fortaleza, para tomar conciencia en la población que este plantel educativo es una institución muy importante, a esto se añade los diferentes triunfos académicos a nivel local, provincial y nacional, como también la infraestructura que brinda y los espacios en donde los estudiantes pueden disfrutar de un ambiente sano y totalmente libre.

Debilidades

Las debilidades se refieren, por el contrario, a todos aquellos elementos, recursos, barreras que el colegio presenta y por los cuales no pueden seguir la buena marcha.

Por otro lado las debilidades son problemas internos, que, una vez identificados y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse.

Como toda institución el Colegio Fiscal Técnico “Baeza”, presenta sus debilidades como por ejemplo el, poco trabajo del DOBE, departamento fundamental para el bienestar de los miembros de la comunidad educativa, sin el trabajo eficiente de la psicóloga, la institución carece de una guía en la práctica de valores tanto de estudiantes como del personal docente.

La no formación de una unidad de producción hace que el colegio no pueda crecer en la parte agropecuaria pues no tienen un horizonte hacia donde quieren llegar en esta área de trabajo, esta debilidad están superando con la firma de convenios con instituciones muy importantes como el Gobierno Municipal de Quijos, el Gobierno Provincial de Napo, el Ministerio de Agricultura Ganadería Acuicultura y pesca (MAGAP), entre otros.

4.1.3.2. Oportunidades y Amenazas

Oportunidades

Las oportunidades que presenta el colegio son muchas, iniciando con el sitio en el que se encuentra; está rodeado de tres áreas protegidas muy importantes como son: el Parque Nacional Cayambe – Coca, la Reserva Ecológica Antisana, el Parque Nacional Sumaco Napo Galeras. Esta situación hace que el colegio este ubicado en un sitio estratégico, visitado por propios y extraños y que a futuro se pueda trabajar en proyectos turísticos con miras a la formación de un centro de Información y Comercialización en Turismo.

La credibilidad que ha ganado el establecimiento educativo en la población es muy importante, sin el apoyo de la comunidad de Baeza y sectores aledaños difícilmente el plantel educativo saldría adelante.

Amenazas

Las amenazas que presenta el colegio en definitiva son pocas, algunas de ellas incluso imposibles de trabajarlas, como por ejemplo los desastres naturales, la Amazonía y específicamente el Valle del Quijos presenta un clima totalmente variado, lluvioso en su mayor parte del tiempo lo que hace que haya derrumbes en las vías de acceso, la dificultad para la producción agrícola, etc.

La educación a distancia si bien es cierto es una oportunidad para que las personas que no lograron estudiar lo hagan, en este último tiempo se ha convertido en una amenaza para el establecimiento, al no acatar la norma legal de matricular únicamente a estudiantes mayores de 16 años de edad, de esta manera reciben estudiantes que bien pudieran asistir a la educación regular, hecho que ha ido regulando poco a poco con la presencia de las autoridades de la educación.

4.1.3.3. Matriz FODA

A continuación presentamos la matriz FODA del Colegio Fiscal Técnico “Baeza”

FORTALEZAS

- Espacio académico adecuado.
- Personal docente y técnico capacitado.
- Apertura para capacitación.
- Incremento considerable de alumnos.
- Acogida y participación de los Padres de Familia.
- Materiales de trabajo actualizado.
- Participación en eventos institucionales.
- Disponibilidad de área para realizar prácticas.

DEBILIDADES

- Infraestructura física en mal estado.
- Poca promoción del las especialidades.
- Limitado trabajo práctico forestal productivo
- Falta mejorar la disciplina de los alumnos
- Poca Orientación Vocacional.
- Unificación en los parámetros de evaluación.
- Bibliografía técnica insuficiente
- Insuficientes construcciones para crianza de animales menores.
- Ejecución de proyectos sostenibles

OPORTUNIDADES

- Apertura y colaboración de ONG'S Y OG'S.
- Estudios Superiores en carreras afines
- Creciente apoyo de la comunidad.
- Ubicación Estratégica del plantel
- Transporte Escolar

AMENAZAS

- Erupciones repentinas del volcán el Reventador
- Deslaves en las vías carrozables
- Éxodo Estudiantil
- Incumplimiento de la Ley en la admisión de estudiantes en la Unidad Educativa extensión Baeza.
- Incremento de bares y cantinas
- Falta utilización de centros recreativos.

4.2. Resultados de Encuestas y Entrevistas

4.2.1. De la encuesta a Directivos

Los directivos en el Colegio Fiscal Técnico Baeza son el Rector encargado, el Vicerrector, el Inspector General y tres Vocales Principales de Concejo Directivo de ellos cuatro fueron encuestados como directivos del plantel.

Tabla 8

¿CÓMO ESTÁN ORGANIZADOS LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN SU INSTITUCIÓN?

Forma de organización	f	%
a. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general cada trimestre		
b. Coordinadores de Área	3	75%
c. Por grupos de trabajo	1	25%
d. Trabajan individualmente		
e. No contestan		
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Luis Cárdenas

El 75% de los directivos encuestados manifiestan que los equipos de trabajo en la institución están organizados por los coordinadores de las diferentes áreas, lo que resulta favorable para el colegio, porque se aprecia que existe interrelación entre las los docentes, beneficiando de esta manera única y exclusivamente a los señores y señoritas estudiantes, quienes reciben contenidos científicos bien planificados y con estrategias acordes a cada asignatura.

El 25% manifiestan que el trabajo se realiza por grupos, dando a entender que si existe comunicación entre el cuerpo de profesores, directivos, estudiantes y padres de familia.

Tabla 9

PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN, USTED TOMA EN CUENTA

Aspectos		f	%
a.	El número de miembros en la institución	2	50%
b.	Los resultados obtenidos en la institución	2	50%
c.	El valor y tiempo empleados en la institución		
d.	Otros		
e.	No contesta		
TOTAL		4	100%

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Luis Cárdenas

El 50 % de los directivos encuestados se manifiestan que el tamaño de la institución educativa se debe al número de miembros, así como también a los resultados obtenidos de la misma, lo que se puede ratificar con el incremento en las matriculas de los estudiantes en la sección diurna, y a la par aumentan las necesidades de los docentes y el personal de servicio, dejando de lado el valor y tiempo empleado por los mismos.

Tabla 10

LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN SE ENCUENTRAN ESCRITAS EN UN MANUAL DE NORMAS, REGLAS Y PROCEDIMIENTO

Aspectos que se toman en cuenta		f	%
a.	Sí	4	100%
b.	No		
TOTAL		4	100%

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Luis Cárdenas

En lo que se refiere a las tareas de los miembros de la institución el 100 % de los directivos, responden que si existen documentos legales en los cuales se basan los miembros del colegio, para cumplir con su trabajo; entre estos documentos hemos podido apreciar el manejo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Código de Convivencia, Reglamento Interno, Código de Ética, EL Proyecto Educativo Institucional, el Plan Operativo Anual.

Tabla 11

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES ESTÁ LIDERADO POR EL

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Director		
b. Rector	4	100%
c. Consejo Directivo		
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Luis Cárdenas

Al encuestar sobre el clima de respeto y la toma de decisiones en el colegio, el 100 % de los miembros del Concejo Ejecutivo responden que lidera el Rector, se deduce entonces que la si existe respeto por la autoridad del plantel, y que si hay credibilidad por parte de los docentes, estudiantes y padres de familia en la autoridad del establecimiento.

Tabla 12

PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y PROMOVER SOLUCIONES PERTINENTES Y OPORTUNAS EN EL TIEMPO Y USTED DELEGA LA TOMA DE DECISIONES A UN GRUPO DE COLABORADORES

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	3	75%
b. No	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Luis Cárdenas

Se pregunta si para tomar decisiones y resolver los problemas en los diferentes conflictos que se dan en la institución existe un grupo de colaboradores, el 75 % de los señores directivos del colegio responde que si, y el 25 % de los mismos se pronuncian que no lo cual hace pensar que cuando se presenta un problema de

cualquier índole este es socializado primeramente entre el equipo de docentes, para de entre ellos obtener una propuesta de solución, aunque si hay directivos que dicen que no existe formado un grupo de colaboradores en la toma de decisiones.

Tabla 13

SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%		
a	Excelencia académica	4	100%					4	100%
b	Desarrollo profesional de los docentes	4	100%					4	100%
c	La capacitación continua de los docentes	4	100%					4	100%
d	Trabajo en equipo	3	75%	1	25%			4	100%
e	Vivencia de valores institucionales y personales	2	50%	2	50%			4	100%
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	4	100%					4	100%
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión.	3	75%	1	25%			4	100%

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Luis Cárdenas

El 100% de los directivos están de acuerdo con que la administración y el liderazgo promueve la excelencia académica, con este resultado se nota claramente que lo que busca el colegio es brindar a la juventud, educación de calidad y calidez, esta respuesta es confirmada con el pronunciamiento del 100% de los directivos que el liderazgo también es en el desarrollo profesional de los docentes, así como también están totalmente de acuerdo que si hay la oportunidad para que los profesores asistan a las diferentes capacitaciones pedagógicas.

El 75% de los directivos del plantel educativo manifiestan que el trabajo que se viene desplegando es en equipo y un 25 % dicen que a veces, notamos que si existe sostenibilidad en las actividades que se desarrollan puesto que existen 6 áreas de estudio.

El 50% de los encuestados responden que la administración y el liderazgo se dan por vivencia de valores institucionales y personales, mientras que el 50% manifiestan que a veces si se dan estos casos.

El 100% de los directivos dicen que el apoyo es total de los señores padres de familia en la administración, por lo tanto se nota la credibilidad para el establecimiento educativo lo que también podemos darnos cuenta con el aumento de la población estudiantil, y en lo que respecta a grupos de colaboradores el 75 % aclaran que si hay un grupo de personas que ayudan en la toma de decisiones finales pero un 25 % contestan que a veces se trabaja con grupos de personas colaboradoras.

Tabla 14

LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO REQUERIDAS PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%		
a	Son innatas	3	75%	1	25%			4	100%
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo			4	100%			4	100%
c	Se adquieren a partir de la experiencia	2	50%	2	50%			4	100%
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	1	25%	3	75%			4	100%
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	3	75%	1	25%			4	100%

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Luis Cárdenas

Al preguntar si las habilidades de liderazgo de quienes están al frente de la institución son innatas, un 75 % los directivos responden que siempre y un 25 % dicen que a veces, la mayoría manifiestan positivamente, lo importante para la institución es que si son o no innatas las habilidades para dirigir un establecimiento educativo queda de lado cuando se nota que existe bienestar en los miembros de la

comunidad educativa, el 100 % de los directivos responden que a veces ese liderazgo que muestra la autoridad del plantel se debe a que se logran estudiando las teorías contemporáneas; se pregunta también que si este liderazgo se obtiene a partir de la experiencia, es decir en el transcurso del tiempo y la decisión es dividida porque el 50% responden que siempre y un 50 % responden que a veces.

Se pregunta también que si el liderazgo se debe a estudios superiores en gerencia y un 25 % dice que siempre, mientras que el 75 % responden que a veces, en lo que están de acuerdo un 75 % es en que el liderazgo se debe a la capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión y un 25 % responden que a veces, como conclusión final sobre las habilidades y el liderazgo de la autoridad del Colegio Fiscal Técnico “Baeza” parten más de la voluntad de hacer bien las cosas, la decisión de cumplir con los objetivos propuestos por la comunidad educativa.

Tabla 15

PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR, USTED COMO DIRECTIVO PROMUEVE.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%		
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	3	75%	1	25%			4	100%
b	La disminución del número de estudiantes por aula			1	25%	3	75%	4	100%
c	La mejora de los mecanismos de control	3	75%	1	25%			4	100%
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	4	100%					4	100%

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Luis Cárdenas

El 75% de los encuestados están de acuerdo que para mejorar el desempeño y progreso del colegio se basan en el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar, y un 25% reconocen que a veces se da esta situación, el 25 % de los directivos responden que la razón para mejorar el desempeño del plantel es por la disminución de los alumnos por aula y un 75 % responden que no, que este motivo no influyen para cumplir con este cometido, al contrario el 75 % de los dirigentes, manifiestan que para mejorar el desempeño y mejorar la imagen del plantel se debe a La mejora de los mecanismos de control, y el 25 % alegan que a veces, el 100 % de los mismos deducen que para que se cumpla con este objetivo institucional se debe a la existencia de ambientes cordiales de trabajo.

Tabla 16

DE LOS DIFERENTES ÓRGANOS ESCRITOS A CONTINUACIÓN, ¿CUÁLES SE ENCUENTRAN EN SU INSTITUCIÓN?

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%		
A	De dirección (director (a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.	3	75%			1	25%	4	100%
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	4	100 %					4	100%
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	4	100 %					4	100%
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	4	100 %					4	100%
E	Otros (¿cuáles?)							4	100%

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Luis Cárdenas

Al preguntar acerca de los departamentos que existen en el colegio un 75 % manifiestan que si existe el de dirección y un 25 % dicen que nunca existe el mismo, en lo que están totalmente de acuerdo el 100 % de los directivos es que en el plantel educativo existen áreas de Gestión, de Coordinación y el área Técnica, además se

puede argumentar que de la investigación realizada existen dos áreas en las especialidades técnicas las mismas que corresponden a Agropecuaria y a Turismo.

Tabla 17

EL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O JUNTA DE PROFESORES DE SU INSTITUCIÓN ES EL ENCARGADO DE

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%		
A	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	3	75%	1	25%			4	100%
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	3	75%	1	25%			4	100%
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	3	75%	1	25%			4	100%
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	3	75%			1	25%	4	100%

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Luis Cárdenas

La junta de profesores de cada curso se reúne trimestralmente, y cuando el profesor dirigente o alguna autoridad del plantel convoque, con la finalidad de llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos, esto es confirmado por el 75 % de los directivos encuestados, mientras que el 25 % responden que a veces, similar pronunciamiento se da por parte de los directivos al manifestar que estas reuniones son para establecer acciones de mejora en la convivencia del grupo o superar inconvenientes en la parte académica o disciplinaria de los estudiantes, aunque también aquí se coordinan acciones en la utilización de técnicas de interaprendizaje por parte de los profesores hacia los estudiantes, con la finalidad de mejorar la estabilidad emocional de los jóvenes.

Tabla 18

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS DE SU INSTITUCIÓN, SON LOS ENCARGADOS DE

Orden	Los departamentos se encargan de:	SI		NO		TOTAL	
		f	%	f	%		
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	3	75%	1	25%	4	100%
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	1	25%	3	75%	4	100%
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	3	75%	1	25%	4	100%
d	Mantener actualizada la metodología.	4	100%			4	100%
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	3	75%	1	25%	4	100%
f	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.	3	75%	1	25%	4	100%
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	3	75%	1	25%	4	100%
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	3	75%	1	25%	4	100%
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	3	75%	1	25%	4	100%
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	2	50%	2	50%	4	100%

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Luis Cárdenas

Al preguntar sobre las funciones del Vicerrectorado, que es el departamento encargado de la parte pedagógica del colegio, el 75 % de los directivos responden que el vicerrector conjuntamente con los coordinadores de las diferentes áreas de estudio se reúne para organizar y desarrollar las enseñanzas de cada asignatura,

mientras que el 25 % no está de acuerdo con este pronunciamiento; un 75% de los directivos manifiestan que este equipo de trabajo no es un apoyo para las autoridades del plantel, en lo que respecta a planificar proyectos y planes de programación de actividades en la institución.

La mayoría de los encuestados es decir el 75 % están de acuerdo que el señor Vicerrector, junto a los coordinadores de áreas mantiene una metodología de interaprendizaje actualizada, están pendientes de los resultados académicos de los estudiantes, investigan técnicas de estudio para socializar a los docentes, apoyan en la parte académica a las autoridades, aunque un 25 % no están en esta posición, al responder que no cumplen con ciertas tareas que deben desarrollar en bien del estudiantado y cuerpo docente del colegio.

Tabla 19

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

Orden	ACCIONES	SI		NO		TOTAL	
		f	%	f	%		
a	La gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	4	100%			4	100%

Fuente: Encuesta directa
Elaboración: Luis Cárdenas

El 100 % de los directivos están de acuerdo que la gestión pedagógica en el colegio fomenta la producción de diagnósticos del entorno, esto se confirma con la presentación de planes de negocios por parte de los estudiantes de los terceros años a la comunidad, demostrando que en el establecimiento educativo se forma sujetos emprendedores, con miras a tener una microempresa y provocar estabilidad familiar y social del Valle del Quijos.

Tabla 20

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	SI		NO		TOTAL	
		f	%	f	%		
a	Una reingeniería de procesos	1	25%	3	75%	4	100%
b	Plan estratégico	4	100%			4	100%
c	Plan operativo Anual	4	100%			4	100%
d	Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes.	4	100%			4	100%

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Luis Cárdenas

En lo referente al material didáctico un 75% de los directivos manifiestan que no existe en el colegio una reingeniería de procesos y solo el 25% dicen que si existe, mas al contrario el 100% de los encuestados están de acuerdo que en el plantel existen documentos legales como el Plan estratégico, el Plan Operativo Anual y un proyecto de capacitación dirigido a docentes y estudiantes, esto ayuda porque el establecimiento educativo cuenta con la parte legal en la cual basarse y no cometer errores ni académicos ni disciplinarios por parte de la comunidad educativa.

4.2.2. De la encuesta a docentes

Tabla 21

RESULTADO DE LA ENCUESTA A DOCENTES

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%		
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	9	41%	11	50%	2	9%	22	100%

2	El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	13	59%	7	32%	2	9%	22	100%
3	La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	17	77%	5	23%			22	100%
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes, estudiantes, familias, asociación civil, padres y representantes consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	15	68%	7	32%			22	100%
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	4	18%	16	73%	2	9%	22	100%
6	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza	14	64%	8	36%			22	100%

	aprendizaje.								
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	18	82%	4	18%			22	100%
8	Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	2	9%	15	68%	5	23%	22	100%
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	2	9%	6	27%	14	64%	22	100%
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	2	9%	9	41%	11	50%	22	100%
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	12	55%	8	36%	2	9%	22	100%
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/ Rector del centro educativo.	16	73%	4	18%	2	9%	22	100%
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	12	55%	9	41%	1	4%	22	100%
14	Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera	15	68%	6	27%	1	5%	22	100%

15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	11	50%	10	45%	1	5%	22	100%
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	15	68%	6	27%	1	5%	22	100%

Fuente: Encuesta directa
 Elaboración: Luis Cárdenas

Las encuestas se realizaron también a los docentes del plantel, las mismas que expresaron lo siguiente: respecto al rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes el 41 % de ellos respondieron que siempre un 50 % a veces y el 9% dijeron que nunca, concluyendo los resultados se puede apreciar que los profesores del plantel son líderes en el campo de su profesionalismo y cuestionan a las autoridades con fundamentos, lo que hace que fortalezca en la institución la democracia, al preguntar si el liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización, el 59 % dijeron que siempre el 32% a veces y el 9% nunca, según estos resultados existe una predisposición de los maestros para cambiar el sistema educativo en el plantel, analizando los resultados en su conjunto podemos apreciar que la mayoría de los profesores del Colegio Fiscal Técnico “Baeza” aplican nuevas metodologías de estudio, que utilizan parámetros de evaluación comprensibles, que existe un dialogo fluido entre los maestros y los estudiantes, que tienen el apoyo total de los señores padres de familia, que socializan ideas de mejoramiento académico y administrativo con las autoridades del plantel, que son respetados sus criterios y fundamentalmente son considerados como seres humanos líderes del colegio y la comunidad.

4.2.3. De la encuesta a Estudiantes

Tabla 22

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%		
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	33	82.5 %	7	17.5%			40	100%
2	Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.	9	22.5%	31	77.5%			40	100%
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	6	15%	34	85%			40	100%
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	11	27.5%	29	72.5%			40	100%
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	19	47.5%	19	47.5%	2	5%	40	100%
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	5	12.5%	28	70%	7	17.5%	40	100%

7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	10	25%	28	70%	2	5%	40	100%
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	8	20%	29	72.5%	3	7.5%	40	100%
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	11	27.5%	26	65%	3	7.5%	40	100%
10	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	23	57.5%	17	42.5%			40	100%
11	Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase.	21	52.5%	17	42.5%	5	12.5%	40	100%
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	26	65%	13	32.5%	1	2.5%	40	100%
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	15	37.5%	25	62.5%			40	100%
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	34	85%	4	10%	2	5%	40	100%

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Luis Cárdenas

En lo que corresponde a las encuestas de los señores estudiantes, se tomo en cuenta una muestra representativa de los mismos, alumnos que cursan años superiores para tener resultados mucho más verdaderos, por lo tanto se hace un análisis general de los resultados obtenidos y se encuentra que en la mayoría de preguntas responde siempre y a veces, respaldando a la actividades que realizan las autoridades del plantel, manifestando que si existe el dialogo con ellos, que son tomados en cuenta al tomar decisiones, que los maestros en su mayoría son pedagogos, innovadores, que hacen de sus clases momentos motivadores, que no son para nada rutinarios, que permiten participar en las clases sin marginación de ninguna índole, que los docentes les educan con el ejemplo, que practican valores siempre, en todo acto sea social, deportivo, cultural, cívico, y que ellos aprecian que sus maestros están preocupados por capacitarse siempre, lo que beneficia a la institución porque están cumpliendo con el gran objetivo de la educación como es brindar a los jóvenes las herramientas necesarias para su vida.

4.2.4. De los padres de familia

Tabla 23

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%		
1	¿Las autoridades del plantel rinden cuentas de su gestión a la comunidad educativa?	15	75%	5	25%			20	100%
2	¿Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los padres de familia?	3	15%	11	55%	6	30%	20	100%
3	¿El liderazgo conductual orientado al diálogo con los padres de familia es el que observa cotidianamente en el ambiente escolar?	2	10%	16	80%	2	10%	20	100%

4	¿Los padres de familia están comprometidos con la gestión de las autoridades educativas?	15	75%	5	25%			20	100%
5	¿En las sesiones generales los señores padres de familia tienen libertad para expresar sus ideas?	18	90%			2	10%	20	100%
6	¿Los docentes convocan a los señores padres de familia para dialogar de los problemas de sus hijos (as)?	16	80%	4	20%			20	100%
7	¿El Comité Central de padres de familia propone actividades innovadoras para que las autoridades del plantel desarrollen?	4	20%	16	80%			20	100%
8	¿Los señores padres de familia han sido capacitados en temas de valores humanos?	6	30%	14	70%			20	100%
9	¿Se toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución?	12	60%	6	30%	2	10%	20	100%
10	¿El psicólogo del plantel ha dialogado con usted?	5	25%	14	70%	1	5%	20	100%
11	¿Existe un departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE) en el colegio?	8	40%	9	45%	3	15%	20	100%
12	¿Se realizan trabajos en equipo para mejorar el ambiente escolar?	8	40%	12	60%			20	100%
13	¿Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas?	16	80%	4	20%			20	100%

14	¿La ética y los valores se enseñan con el ejemplo?	14	70%	4	20%	2	10%	20	100%
15	¿Existen innovaciones en el plantel?	16	80%	4	20%			20	100%

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Luis Cárdenas

En la investigación realizada se encuestó a un grupo muy importante de padres de familia, obteniendo resultados halagadores para el colegio, tabulando las respuestas de los mismos por lo menos el 80% de ellos están totalmente de acuerdo con las autoridades del plantel, manifiestan que siempre ha existido y existe comunicación con toda la comunidad educativa, manifiestan que el rector, permanentemente está dando a conocer los resultados de su gestión, que la misma es en beneficio de sus hijos, y que se nota un cambio en la actitud de ellos, que son bien atendidos por los señores profesores, que son escuchados y valorados en sus criterios, que en las sesiones tienen toda la libertad para expresar lo que sienten, que ellos si están comprometidos con el plantel educativo, que si confían en el colegio, al preguntarles de la función del DOBE, las respuestas son que han sido convocados a dialogar con la señora psicóloga, que sus conversaciones han mantenido un carácter de privacidad, y que si le han capacitado en la práctica de valores, ellos observan desde afuera que si existe el apoyo del cuerpo docente a las autoridades del plantel, y lo más importante que seguirán confiando en la educación que el establecimiento brinda a sus hijos.

En conclusión los padres de familia son un pilar fundamental en el desarrollo del colegio y se observa la predisposición de ellos para participar activamente en las diversas actividades que los profesores y directivos organizan.

4.2.5. De la Entrevista a Directivos

Matriz 1

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

N ^o .	Pregunta	Respuesta positiva	f	Respuesta débil	f
------------------	----------	--------------------	---	-----------------	---

1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?		4		
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?		4		
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?		4		
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?		4		
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?		4		
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?		4		
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?		4		
8	En el caso de existir anti valores, ¿cuáles son?		2		2

Fuente: Encuesta directa

Elaboración: Luis Cárdenas

Para culminar con esta investigación se entrevisto a los directivos del Colegio Fiscal Técnico “Baeza” los mismos que en un 98 % respondieron afirmativamente a las preguntas planteadas, se abordaron diferentes temas: académicos, valores, liderazgo, apoyo a las autoridades, si existen o no documentos legales en la institución, apenas un 2% de las respuestas obtenidas no son muy claras y contundentes lo que hace suponer que el colegio está en vías de desarrollo, en los diferentes ámbitos de trabajo.

5. DISCUSIÓN

Al preguntar a los protagonistas de la investigación ¿cómo están organizados los equipos de trabajo en su institución?, la respuesta es en su mayoría por coordinadores de áreas, esto tiene relación con las seis áreas de trabajo que se desarrolla en el plantel, áreas como son: Ciencias Exactas, Ciencias Naturales, Estudios Sociales, Lenguaje y Comunicación, Lengua Extranjera y Turismo y Área Técnica.

El tamaño de la institución es medido por el número de miembros y los resultados obtenidos en la misma, el establecimiento educativo no es muy numeroso en docentes y estudiantes, lo que permite que se conozca todo lo que ocurre dentro y fuera del plantel, siendo la única institución educativa fiscal de la cabecera cantonal está en la mirada de la población, lo que hace visible los resultados obtenidos en los diferentes aspectos: científicos, culturales, deportivos, infraestructura, avances tecnológicos.

El establecimiento educativo como todos los demás fiscales a nivel nacional están administrados por documentos legales como leyes y reglamentos de la educación ecuatoriana, a esto se añade el código de convivencia del plantel, que es una recopilación del reglamento interno y el código de la niñez y adolescencia, el manual de procedimientos, el código de ética implementado a raíz del presente trabajo, documentos que deben cumplir Los directivos, los docentes, los estudiantes y los padres de familia, al ser parte del plantel educativo.

En el colegio como en todas las organizaciones existe una directiva, en este caso el rector es la cabeza del establecimiento mismo que provoca la práctica de valores humanos en toda la comunidad educativa, entre estos valores el respeto a todos los integrantes del establecimiento sin importar su función, edad, religión ni sexo, la toma de decisiones lo hacen en consenso en asambleas generales, siempre tomando como iniciativa por parte de la autoridad principal del plantel.

En el plantel educativo trabajan siempre en consensos lo que les ha permitido salir muy bien de cualquier conflicto, las soluciones son analizadas en concejo directivo y luego socializadas en asamblea general para tomar las decisiones finales, de tal

manera que todos los miembros de la institución saben de la marcha del plantel, en todos los ámbitos de trabajo.

Este trabajo y liderazgo de las autoridades institucionales han hecho que en el plantel se promueva la excelencia educativa, el desarrollo profesional de los docentes, la capacitación continúa de los docentes por su predisposición de participar en los diferentes cursos organizados por el Ministerio de Educación, el trabajo en equipo es evidente, aunque se debe seguir trabajando en la práctica de valores de acuerdo a los resultados obtenidos se manifiesta que el 50% de los miembros del colegio aplican la práctica de valores y el 50% de los miembros del plantel lo hacen a veces, se evidencia la participación de los padres de familia en todas las actividades programadas por la institución haciendo de esta una fortaleza para el plantel educativo por el apoyo brindado, a esto se añade el trabajo en equipo y la delegación de funciones por que se manifiesta que en el colegio si no está la autoridad principal inmediatamente es reemplazada por algún otro miembro.

El liderazgo de los funcionarios del colegio se nota que son innatas en su mayoría, más se parte de la voluntad de hacer las cosas, el compromiso de sacar adelante a la institución, los errores se van ajustando al andar, de la experiencia diaria en las aulas, en la función que desempeñan cada uno, por otro lado, algunos profesionales siguen capacitando en postgrados lo que enriquece los resultados académicos para los estudiantes.

La capacitación continua y permanente de todos los docentes es otra fortaleza con la que cuenta la institución, la participación de los maestros en los cursos emitidos por el Ministerio de Educación se demuestra con la presencia de los certificados de aprobación de dichos eventos; para mejorar el desempeño y progreso de la institución los directivos se valen de la socialización de los resultados del trabajo de docentes, estudiantes y directivos en todos los campos de participación a los señores padres de familia y a la población en general, llegando incluso manteniendo entrevistas en la radio local, de acuerdo a los resultados se nota que los directivos del plantel no se valen del número de estudiantes que disminuyen por aula para dar a conocer el desarrollo del colegio, pues de acuerdo a la experiencia del trabajo la deserción no es significativa, más bien toman en cuenta los mecanismos de control por parte del departamento de Talento Humano, en el ajuste de medidas preventivas

para docentes, estudiantes y padres de familia, lo que les da mejores resultados; y la práctica de valores entre los miembros de la institución prevalece, el trato amable de profesores a estudiantes y viceversa, el respeto y la acogida a los señores padres de familia es evidente en todo momento, lo que supone cordialidad en la comunidad educativa y el desarrollo de la institución.

El Colegio Fiscal Técnico “Baeza” se presenta como una institución educativa bien organizada eso se lee en los resultados de las encuestas, existen los diferentes departamentos como el Rectorado, el plantel cuenta con la partida para este funcionario, se ha dado cumplimiento a la ley de la alternabilidad y mayor control para los directivos de los planteles educativos, el rector trabaja con su grupo de apoyo como son los integrantes de concejo directivo del cual forma parte el señor Vicerrector y tres miembros principales con sus respectivos suplentes, los mismos que se reúnen mensualmente, dando cumplimiento a la Ley de Educación, en donde analizan las diferentes actividades del colegio; para atender especialmente a estudiantes y padres de familia, existe en la institución el departamento de secretaría con una profesional en el ramo, además existen varias comisiones, una de ellas la comisión de lo económico y control, cuyos miembros son los encargados de velar por el bienestar de los materiales, equipos, herramientas, y todo lo que ingresa como bienes de control o activos fijos al plantel.

En la parte pedagógica reiteramos lo que los resultados dan a conocer, existen áreas de estudio con sus respectivos coordinadores que reúnen a sus integrantes periódicamente para analizar el avance académico, así como también se reúnen entre coordinadores de las diferentes áreas con su coordinador el señor Vicerrector para tratar asuntos estrictamente pedagógicos en bien del alumnado del colegio.

El plantel brinda a sus estudiantes dos especialidades, la de Explotaciones Agropecuarias e Información y Comercialización Turística y se observa que existe el departamento bien establecido en cada una de estas áreas técnicas, lo que se presume facilita el interparentizaje, esto se demuestra con los resultados de la tabla número 17, en la que se observa que la junta de profesores de curso es la encargada de analizar, evaluar y dar seguimiento al aprovechamiento de cada estudiante, así como también a la disciplina de los mismos; esta actividad lo desarrollan obligatoriamente cada trimestre y cuando el dirigente crea conveniente

de convocar, para tratar asuntos relacionados con sus dirigidos, cabe indicar que estas actividades en muchas ocasiones lo hacen con la presencia de todos los integrantes de la trilogía educativa , (Docentes, Estudiantes y Padres de Familia).

La junta de curso también es apoyada por un equipo del Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE), principalmente por su psicóloga quien da las orientaciones necesarias para que los profesores trabajen con cada uno de los estudiantes, conociendo los diferentes problemas internos, de familia, de grupo en el aula, etc. Lo que ayuda para mejorar el clima de convivencia diario entre los miembros del establecimiento, para la toma de medidas necesarias y acuerdos en la solución de problemas que existen a diario, como en toda organización; en estas instancias se trata de la malla curricular aplicada a los estudiantes, tomando como referencia el contexto escolar.

Al existir áreas definidas de estudio, sus miembros, son los encargados de organizar y desarrollar los contenidos de cada una de las materias que se trabaja con los estudiantes, pero se nota que todas las decisiones que se toman en estas instancias quedan ahí porque no llegan propuestas al equipo directivo para visionar proyectos, planes de estudio o programas de innovación escolar.

Se ratifica que el equipo didáctico es el encargado de analizar y desarrollar la malla curricular de cada profesor y de cada materia, para luego ser compartida con los alumnos, se nota que la metodología aplicada por los docentes es actualizada, el equipo didáctico se preocupa de que los maestros promuevan la investigación y el perfeccionamiento entre sus miembros, existe el nexo entre los docentes y el DOBE, en la prevención y solución de problemas de aprendizaje de los estudiantes, esto utilizando las mejores estrategias, por parte del coordinador del equipo didáctico se aprecia un documento de seguimiento a los docentes en lo que respecta a planificación, evaluación y desarrollo de contenidos en el aula; mensualmente, este equipo por medio de su coordinador establece propuestas de mejora en el contexto pedagógico para bien de los alumnos, organizan pequeños talleres de socialización en las diferentes áreas para todos los docentes y directivos del plantel.

La gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la

comunidad y del entorno geográfico, utilizando estrategias de ayuda para los estudiantes, complementan este trabajo con la presencia en el lugar de instituciones como el INNFA, el Consejo de la Niñez y Adolescencia, profesionales que brindan su apoyo en la solución de problemas que están fuera del alcance de docentes y funcionarios del colegio.

Es necesario una reingeniería de procesos es lo que manifiestan los encuestados en lo que respecta a planificaciones didácticas, aducen que los resultados académicos de los estudiantes les falta un poco para seguir en sus estudios superiores en cualquier universidad del país, al mismo tiempo se observa la existencia de un Plan Estratégico bien diseñado y un Plan Operativo Anual, que da seguridad y confianza en los proyectos productivos a largo plazo, con miras a la formación de una unidad de producción que es la meta de directivos y docentes en el establecimiento, existe un plan de capacitación para directivos y docentes, tomando en cuenta el avance tecnológico que se va dando a nivel mundial con las TICs.

Los docentes responden a la encuesta de la siguiente manera: El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes, en su mayoría dicen a veces, aunque si hay profesores que responden que siempre, esto se supone que es porque cada maestro trabaja en su área y específicamente en su asignatura que se ha destinado al inicio del año lectivo, faltando un poco involucrar en las actividades institucionales en donde se aprecia parte de desinterés de algunos maestros para apoyar al equipo directivo, El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización, al respecto la gran mayoría responde que siempre esto es porque cada uno busca innovar en su área de estudio, buscando estrategias, organizadores gráficos, para llegar de mejor manera con los conocimientos al estudiante.

La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante, la respuesta sobresaliente es siempre esto porque se nota que las autoridades educativas mantienen buenas relaciones con las autoridades cantonales y provinciales, mismos que ayudan en su gestión, al

interrogar si los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes, estudiantes, familias, asociación civil, padres y representantes consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo, la respuesta es en su mayoría siempre, pero también existen que dicen a veces porque se nota que falta involucrar a los padres de familia, a la comunidad en general al plantel en temas de investigación educativa, este trabajo investigativo lo hacen los docentes por medio de los estudiantes, a través de ellos involucran a los padres de familia, en la siguiente pregunta que dice si hay resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza, los docentes en su mayoría manifiestan que a veces porque en la institución han existido casos de padres de familia que intervienen en el interaprendizaje cuando el estudiante lleva tareas a la casa o trabaja en grupo fuera del aula tratando de impedir dicha actividad.

En lo que se refiere a trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje los maestros dicen que siempre en un alto porcentaje porque como se manifestó anteriormente en el colegio trabajan por áreas de estudio en donde primeramente se analiza todo tipo de cambio metodológico, que luego es analizado en las sesiones de directores de las áreas para posteriormente ser socializado por parte del señor Vicerrector, en lo que respecta a la pregunta en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante en su mayoría se dice que siempre, los docentes aducen que no les importa “perder” unos minutos de su hora clase cuando se presenta la oportunidad de tratar temas referentes a valores humanos, que estos argumentos tratan en cualquier instante, y en la asignatura que se presente la oportunidad.

Al cuestionar sobre la resistencia en los compañeros o rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza, la mayoría de profesores manifiestan que a veces, al parecer los docentes de las especialidades técnicas no poseen muchos conocimientos en didáctica y pedagogía razón por la cual se presentaría una resistencia al cambio.

Se pregunta respecto a sentirme poco integrado en el colegio y entre los compañeros, un gran porcentaje de los encuestados responden que nunca, esto porque se dice que en el plantel educativo existe un dialogo entre directivos y

docentes para la toma de decisiones de cualquier asunto, pocos docentes responden que a veces y unos dos que siempre, porque de la investigación realizada se concluye que al existir docentes de nombramiento y docentes a contrato hace que exista una cierta resistencia de trabajo entre ellos.

Se investigó si hay desacuerdo continuo en las relaciones con el Rector del centro educativo, los docentes en un número considerable dicen que nunca porque la autoridad del plantel socializa permanentemente con los maestros las actividades que se van a desarrollar, aunque si hay maestros que dicen a veces, porque el Rector al ser la primera autoridad toma medidas unilaterales en contra de ellos con la intención de implantar nuevas ideas,

Al indagar si se admira el liderazgo y gestión de las autoridades educativas, el criterio es más bien dividido entre siempre y a veces porque se dice que las autoridades del plantel mantienen liderazgo en el colegio y su gestión es aceptada por docentes, estudiantes y padres de familia.

Se pregunta si me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Rector del centro educativo, la mayoría manifiestan que siempre que si se encuentran comprometidos con el Rector en el aspecto de trabajo en bien de la institución, el único objetivo de todos es seguir adelante brindando una educación de calidad con calidez.

En lo que respecta a si los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica los docentes dicen que siempre y unos pocos a veces, declaran que al no existir el Vicerrector titular este puesto de trabajo es cambiado permanentemente lo que dificulta el quehacer educativo en la parte académica.

En lo referente a los directivos y su gestión financiera la mayoría dicen siempre porque es una institución fiscal y el aporte económico lo hace el gobierno y las autoridades administran bien los recursos que llega a la institución.

En el aspecto de integración de la comunidad educativa en actividades deportivas, socioculturales responden que siempre y algunos a veces porque si se organizan

campeonatos deportivos internos, en las festividades del plantel, se involucra a toda la comunidad educativa, con la participación en eventos de diferentes aspectos.

En lo que corresponde a valores si predomina en docentes y directivos en su mayoría responden que siempre porque si hay práctica de valores humanos en todos los integrantes de la comunidad educativa.

Se practicó la encuesta a los señores estudiantes teniendo los siguientes resultados: se pregunta si las autoridades toman en cuenta las opiniones de los estudiantes dicen en conjunto que siempre, que el Rector es una persona que les escucha y toma decisiones neutrales sin mirar nada ni a nadie.

En el cuestionamiento si las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes dicen a veces, al parecer hay temas en el colegio en donde las autoridades deben tomar decisiones unilaterales en lo que respecta a disciplina, en lo que respecta al liderazgo conductual en las tareas un gran número de alumnos dicen a veces, en el presente año lectivo se observa la implementación de tutorías por parte de los docentes lo que permite un aprendizaje significativo en los colegiales.

Se cuestiona si rara vez se implementa nuevas ideas en las clases responden a veces porque a los docentes les falta la práctica de estrategia como organizadores gráficos en la metodología de trabajo, se interroga si en las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo y en el mismo tiempo la respuesta es dividida entre siempre y a veces, porque no se implanta una educación individualizada para cada caso, se indaga si los docentes inician su clase con temas de valores tomando en cuenta el entorno social y familiar, la respuesta es a veces se expresa que los docentes más bien tratan de avanzar sus contenidos científicos y que a veces tratan temas de valores humanos.

Se manifiesta que pocas veces el profesor propone actividades innovadoras en el aula aunque esto se estaría cambiando con las capacitaciones que organiza el Ministerio de Educación, manifiestan los estudiantes que los métodos de enseñanza faltan ser innovadores, interesantes, que faciliten el aprendizaje en temas complejos, que los docentes se interesan a veces de los problemas de los estudiantes ya sea

dentro o fuera del plantel, de todas maneras dicen que si hay oportunidades para emitir su opinión dentro de las horas clase, pero que es el docente quien decide que hacer en el desarrollo de la jornada escolar de su asignatura, aunque a veces si se consulta a los estudiantes, que si hay trabajo en grupo, y que estos si son bien orientados por el profesor, con ideas claras e instrucciones precisas, los estudiantes manifiestan que a veces los docentes se involucran en la gestión con las autoridades que no se nota un compromiso de ellos para con la gestión administrativa, y que los profesores y directivos si enseñan con el ejemplo en la práctica de valores.

Al consultar a los padres de familia sobre si las autoridades rinden cuentas de su gestión a la comunidad educativa dicen en su mayoría que siempre, el trabajo es publicado a través de sesiones, entrevistas, etc. que los directivos a veces hablan más que escuchan a los padres de familia esto al parecer porque las reuniones con los padres de familia lo realizan los profesores dirigentes y muchas de las veces no comunica a las autoridades excepto cuando existen algunos problemas de carácter disciplinario con los estudiantes, que a veces existe el dialogo conductual por medio del dirigente con las autoridades o demás profesores, se manifiesta que por parte de los padres de familia si hay un compromiso en la gestión administrativa, y que si existe libertad del padre de familia para expresar en las sesiones de curso o sesiones generales, además dicen que si hay convocatorias permanentes de los docentes a través del DOBE para solucionar problemas de sus hijos, que a veces el Comité Central de Padres de Familia da ideas innovadoras para la gestión de las autoridades del plantel, que pocas veces han sido capacitados los padres de familia en temas de valores humanos, pero que si hay el compromiso de asistir a estos eventos si los docentes o las autoridades organizan.

Los padres de familia manifiestan que si son tomados en cuenta en la planificación de las labores escolares, que en las sesiones se da a conocer y se pide opiniones al respecto, se manifiesta que es muy bueno el cambio de Psicólogo en el colegio, que el DOBE ha dado un cambio en su estructura y que los resultados serán positivos en el cambio de comportamiento de sus hijos, que el dialogo es más seguido con padres de familia y estudiantes en este departamento, los padres de familia ven desde afuera que si existe un compromiso de los docentes en la gestión administrativa y manifiestan que si existe liderazgo por parte de las autoridades del plantel, y coinciden con los estudiantes en que sí la enseñanza en el colegio por

parte de los docentes es con el ejemplo esto al hablar de la práctica de valores, y que si existe innovaciones en el colegio en los diferentes aspectos, que la institución está cambiando y que seguirán confiando en el establecimiento porque si hay respuestas positivas para con sus hijos.

En la entrevista a los directivos del colegio todos expresan respuestas positivas a los cuestionamientos planteados lo que determina que en el plantel existe dialogo entre los miembros de la comunidad educativa, existe liderazgo en las autoridades, la mayoría cumple estrictamente leyes y reglamentos de la institución, conocen y practican valores humanos, existe el respeto y consideración entre ellos, se expresa que hay casos aislados de irrespeto de docentes y alumnos; en resumen se concluye que el colegio está teniendo más credibilidad de su comunidad, esto lo determina el incremento de estudiantes en los últimos años.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

Conclusiones

- En el Colegio Fiscal Técnico Baeza, si existe gestión, liderazgo y la práctica de valores en todos los integrantes de la comunidad educativa, lo que permite que la institución cumpla con ese gran objetivo de brindar a la juventud del Valle del Quijos una educación de calidad y calidez, a mas de formar seres humanos emprendedores que busquen vivir en armonía, en democracia y siempre enrolados en la sociedad.
- Se tiene muy claro lo que significa la gestión educativa, los tipos de gestión existentes, lo que es y lo que hace un líder educativo, la diferencia entre el líder y el directivo de un colegio, la práctica de valores en los establecimientos de nivel medio, el educar con el ejemplo.
- En el desarrollo de la investigación se utilizó métodos y técnicas muy fáciles de aplicar, lo que ayudó a que los resultados obtenidos sean confiables, veraces, y que proporcionen la información requerida para que las autoridades se apoyen en su gestión en bien del plantel educativo.
- La institución educativa si cuenta con la mayoría de documentos legales en los que se respaldan las autoridades su gestión, instrumentos que son utilizados y aplicados por los profesores, padres de familia y socializados a los señores y señoritas estudiantes.
- El trabajo del Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil es fundamental en el estudio y la práctica de valores, es que la psicóloga del plantel tiene la enorme responsabilidad de trabajar con la trilogía de la comunidad educativa, además de adentrarse un poquito en las tres esferas del ser humano como son: la cognitiva, la parte motriz y principalmente en la esfera afectiva.
- El presente trabajo de investigación ha sido desarrollado con total normalidad, se ha tenido el apoyo de las autoridades, profesores, estudiantes y padres de familia, que han visto en el presente documento, un apoyo del cual valerse para cumplir sus objetivos propuestos como institución comprometida con el cambio de comportamiento de la sociedad de este bello rincón de la patria.

Recomendaciones

- A la Universidad Técnica Particular de Loja, que se siga incentivando este tipo de investigaciones, porque son un verdadero apoyo para las autoridades de las instituciones educativas.

- A las autoridades del Colegio Fiscal Técnico “Baeza” que no se haga del presente trabajo de investigación, un documento más, sino que se tomen en cuenta los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas a los miembros de la comunidad educativa para fortalecer el Plan Estratégico, el Proyecto Educativo Institucional, el Programa Operativo Anual, el Código de Convivencia, el Código de Ética, el Reglamento Interno; entre los instrumentos que canalizan las funciones y actividades de todos los actores intervinientes en el centro educativo sujeto de investigación.

- A los docentes de todo el país que somos los protagonistas del desarrollo y el cambio de actitudes en la niñez y juventud, que se trabaje en equipo, considero que es la mejor metodología para cumplir con nuestro rol de líderes de la sociedad.

- A los niños, niñas, jóvenes y señoritas decirles que solo la educación sacará las vendas de los ojos, iluminará nuestras mentes y podremos reclamar las injusticias de la vida, para así formar una sociedad mejor y comprometida con el bien común.

- A los señores padres de familia que sigan confiando en la educación ecuatoriana, porque está atravesando un proceso revolucionario en bien de la población más vulnerable del país.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1. Título de la propuesta

Programa para gestionar e impulsar un Modelo de aprendizajes significativos, fortaleciendo el liderazgo y valores en los directivos y los docentes del Colegio Fiscal Técnico “Baeza” de la parroquia Baeza, cantón Quijos, provincia de Napo, durante el año lectivo 2012 – 2013.

7.2. Justificación

De la investigación realizada en el Colegio Fiscal Técnico “Baeza” el 20% de los docentes poseen títulos de tecnólogos, ingenieros y agrónomos; lo cual determina la falta de conocimientos en pedagogía y didáctica, herramientas necesarias para cumplir eficientemente el rol de educadores no solo del Valle del Quijos sino de nuestro país entero.

El hecho de que el establecimiento educativo brinde a la juventud del Valle del Quijos, carreras técnicas en Explotaciones Agropecuarias y Turismo, ha permitido que se contrate profesionales con títulos afines, pero que no están capacitados en metodologías y técnicas, para llegar con los conocimientos a los estudiantes, entonces es importante que las autoridades del plantel tomen cartas en el asunto y busquen solucionar esta gran problemática del colegio.

Muchos gobiernos han pasado intentando cambiar la educación ecuatoriana, pero se han dedicado a buscar soluciones en la reforma curricular, modelos pedagógicos avanzados, sin obtener los resultados esperados.

Las instituciones educativas sean estas primarias, secundarias o universitarias se encuentran en un momento clave donde requieren contar con un modelo de gestión del conocimiento. La sociedad del liderazgo y la práctica de valores, son conceptos que se hacen cada vez más importantes dentro de los establecimientos educativos a tal punto que la gestión de directivos es apuntar a la misión del liderazgo y practica de valores en los miembros de la comunidad educativa.

Es el momento que en nuestra institución educativa se empiece a preguntar con que personal contamos y quien es experto para qué y por qué, para de esta manera aprovechar al máximo su potencial en conocimientos y brindar a la sociedad una educación de calidad y calidez.

Por medio del modelo de gestión del liderazgo y la práctica de valores que se propone se logran identificar las principales brechas que existen en la institución, en los maestros, en el personal administrativo, personal de servicios, contar con un documento que nos proporcione información de las buenas y malas prácticas del personal, un registro laboral diario, en donde se pueda identificar las razones del retroceso educativo en el plantel.

Además la presente propuesta será adaptada al contexto de la institución haciendo de esta una herramienta para los directivos, para que puedan planificar un modelo de gestión del liderazgo y la práctica de valores en el presente año lectivo y a su vez sea socializado a toda la comunidad educativa.

7.3. Objetivos

General:

➤ Impulsar un modelo de interaprendizaje significativo en el establecimiento educativo que abarque desde la gestión de sus directivos hasta las actividades académicas en el aula por parte de los docentes.

Específicos

➤ Promover una educación de calidad y calidez que responda a las exigencias de los adolescentes.

➤ Propiciar en el maestro y alumnos un proceso de interaprendizaje significativo en el aula.

➤ Proporcionar herramientas para la implementación de programas y proyectos pedagógicos innovadores.

- Motivar al personal administrativo, docente y de servicio para futuros cambios en la estructura educativa basada en los conocimientos científicos y humanos.

7.4. Actividades

Programa para gestionar e impulsar un Modelo de aprendizajes significativos, fortaleciendo el liderazgo y valores en los directivos y los docentes del Colegio Fiscal Técnico “Baeza” de la parroquia Baeza, cantón Quijos, provincia de Napo, durante el año lectivo 2012 – 2013.

Actividades N°	Tema	Referencia bibliográfica
Taller N°1	Impulsando Aprendizajes Significativos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reyes Bravo Carlos. Lic. En educación, Dr. En Pedagogía. ➤ Arévalo Herrarte Ricardo Isaac, Didáctica. ➤ Pearson, Educación. Didáctica, disciplina de pedagogía aplicada.
Taller N° 2	Gestión, liderazgo y práctica de valores.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Convenio Andrés Bello. “Documento Visión Compartida”. Programa de Formación de Educadores y Otros Actores Sociales. Foro Formación de Directivos de Centros Educativos, Bogotá, 2008 ➤ Pozner, P. “El Directivo docente: Líder de la gestión educativa”. Conferencia Foro Nacional de Gestión Educativa, Bogotá, Octubre 2007.
		➤ Rodríguez Gairín Josep

Taller N° 3	Parámetros de evaluación	Manuel Facultad de Biblioteconomía y Documentación, parámetros e indicadores de evaluación. ➤ Ildefonso Martes, 15 de Septiembre de 2009 Parámetros de evaluación
-------------	--------------------------	---

7.5. Localización y cobertura espacial

Ubicación Geográfica

El Colegio Fiscal Técnico Baeza se sitúa en el cantón Quijos el mismo que se encuentra al nororiente del territorio ecuatoriano, con una extensión de 1.682,00 Km², en la ramificación del flanco de la cordillera oriental de los Andes, y otra en el sector del Alto Oriente que comprende las zonas pertenecientes al volcanismo moderno. Políticamente se encuentra conformado por las siguientes parroquias; BAEZA que es su Cabecera Cantonal tiene 506,80 Km², BORJA con 138,80 Km², COSANGA con 401,40 Km², CUYUJA de 316,40 Km², PAPALLACTA con 319,60 Km² y SUMACO que no tiene una delimitación precisa.

El plantel cuenta con espacio físico suficiente como para llevar a efecto este tipo de propuestas, además resulta de especial importancia por la riqueza natural del cantón Quijos por la situación privilegiada puesto que determina particulares condiciones climáticas en la ceja de montaña de la cordillera de los Andes, una de las zonas de más alta biodiversidad en el mundo. Además, entrada natural a la Amazonia que mantiene características ecológicas, biológicas y paisajistas idóneas para el ecoturismo y la agricultura, complementando así el porqué de nuestras especialidades.

El clima tiene características serraniegas aunque es muy lluvioso por estar en las faldas de la cordillera.

Aspecto Social

Al momento contamos con 260 estudiantes matriculados para el año lectivo 2011 – 2012 en las secciones diurna y nocturna, en el ciclo Básico y Bachillerato en las especialidades de Explotaciones Agropecuarias e Información y Comercialización Turística.

Los productos agropecuarios que se obtienen en el plantel, son netamente orgánicos, los cultivos predominantes son las hortalizas, y el tomate de riñón; todos estos se cosechan bajo invernadero, ya que estos cultivos, por la susceptibilidad a los frecuentes cambios climáticos del sector, necesita ser cultivado de esta manera.

Los estudiantes en su mayoría provienen de familias pobres de escasos recursos económicos sus ingresos mensuales no pasan de los \$120,00 USA.

Aspectos Culturales

La población estudiantil del Colegio Fiscal Técnico Baeza, proviene de las parroquias aledañas como son: Papallacta, Cuyuja, Cosanga, Borja siendo en su totalidad gente mestiza hijos de colonos, con diversas costumbres en cuanto a vestimenta, alimentación, vivienda se refiere.

Perfil del nuevo Docente Técnico Pedagogo

Los docentes del Colegio Fiscal Técnico “Baeza” son profesionales de la educación en constante proceso de reflexión y cambio, dispuestos a poner todo el empeño y capacidad para cumplir con los objetivos institucionales como son:

Profesores que no siempre tienen la respuesta “correcta”, sino más bien la capacidad de escuchar, cuestionar, explorar y construir esas “verdades” en la interacción con sus estudiantes y colegas.

Maestros que educan con el ejemplo, que con sus actitudes, promueven la lectura, la escritura, la enseñanza y el pensamiento crítico.

Educadores que escriben y comparten sus investigaciones con la comunidad a través de la escritura de artículos, documentos y libros sobre su quehacer

pedagógico. Activos participes de seminarios y encuentros académicos que le permitan confrontar y convalidar sus propuestas.

Asumen el liderazgo en diversas situaciones, valorando y respetando los talentos y cualidades de los estudiantes y colegas para conjugarlos y lograr metas que beneficien a la comunidad.

7.6. Población Objetivo para la realización de los talleres.

En el Colegio Fiscal Técnico Baeza laboran 13 profesores con nombramiento, (9 hombres y 4 mujeres), 6 profesores contratados por la unidad ejecutora del plantel , (3 hombres y 3 mujeres), 3 profesores contratados por la Dirección Provincial de Educación Hispana de Napo, (3 mujeres), 2 profesionales en la parte administrativa (2 mujeres) y 2 personas como auxiliares de servicios (2 hombres); en el presente año lectivo 2011 – 2012 se encuentran matriculados 260 estudiantes en las secciones diurna y nocturna así:

Sección Diurna

Octavos Años de Educación Básica 43 estudiantes

Novenos Años de Educación Básica 51 estudiantes

Décimos Años de Educación Básica 46 estudiantes

Primer Año de Bachillerato General Unificado Opción Explotaciones Agropecuarias 16 estudiantes.

Primer Año de Bachillerato General Unificado Opción Información y Comercialización Turística 20 estudiantes.

Segundo Año Especialización Explotaciones Agropecuarias 19 estudiantes.

Segundo Año Especialización Información y Comercialización Turística 6 estudiantes.

Tercer Año Especialización Explotaciones Agropecuarias 20 estudiantes.

Tercer Año Especialización Información y Comercialización Turística 5 estudiantes.

Sección Nocturna

Octavo Año de Educación Básica 12 estudiantes

Noveno Año de Educación Básica 12 estudiantes

Décimo Año de Educación Básica 10 estudiantes

Es la población objetivo Para la presente propuesta sin dejar de mencionar los 185 padres de familia que también son beneficiarios indirectos del presente trabajo.

7.7. Sostenibilidad de la Propuesta

Humanos

- Autoridades del plantel
- Profesores
- Estudiantes
- Padres de familia
- Autoridades locales
- Autoridades provinciales.

Tecnológicos

- Computadora
- Internet
- Impresora
- Correo Electrónico
- Fax

Materiales

- De oficina

Físicos

- Archivo Maestro de Instituciones Educativas

Económicos

- 50 dólares americanos

Organizacionales

- Ley Orgánica de Educación Intercultural
- Reglamento Interno
- Código de Convivencia del plantel educativo
- Código de la Niñez y Adolescencia
- Código de Ética.

7.8. Presupuesto

ÍTEM	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Fotocopias	500	\$ 0.03	\$ 15.00
Papelería		\$ 120.00	\$ 120.00
Aula y Audiovisuales		\$ 20.00	\$ 20.00
Honorario al docente		\$ 150.00	\$ 150.00
Refrigerios		\$ 1.00	\$ 125.00
Subtotal			\$ 430.00
Imprevistos 10%			\$ 43.0
Total			\$ 473.00

Elaborado por: Luis Cárdenas A.

7.9. Cronograma

N°	Actividades	Duración	Fechas tentativas	Horario tentativo	Responsables
1	Impulsando Aprendizajes Significativos	8 horas	Noviembre del 2012	15H00 – 19H00	Vicerrector
2	Gestión, liderazgo y práctica de valores.	8 horas	Enero del 2013	15H00 – 19H00	Vicerrector
3	Parámetros de evaluación	8 horas	Abril del 2013	15H00 – 19H00	Vicerrector

8. BIBLIOGRAFÍA

8.1. Bibliografía impresa:

- Archivo Maestro del Colegio Fiscal Técnico Baeza, 2011 - 2012
- Código de Convivencia del plantel educativo (año lectivo 2011 – 2012)
- Código de Ética (año lectivo 2011 – 2012)
- Código de la Niñez y Adolescencia (año lectivo 2011 – 2012)
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (año 2011)
- Libro de matriculas del año lectivo 2011 – 2012
- Reglamento Interno (año lectivo 2011 – 2012)

8.2. Bibliografía electrónica:

- ÁLVAREZ, J. y GRANADOS, O. (2000) *Oportunidades y obstáculos de la descentralización educativa*: Santiago de Chile. (23/09/2011. 13horas 27 minutos)
- Asociación Española de Directivos, (año 2004). Obra Principios y valores de actuación del directivo para el buen gobierno de la empresa.
- DRUCKER, Peter (2005). *Claves para un líder*, editorial México (12/01/2012. 19horas 28 minutos)
- FRIGERIO, G. y POGGI, M. (1992) *Las instituciones educativas, Cara y ceca*. Bs.As. Argentina. Ed. Troquel. (12/01/2012. 19horas 49 minutos)
- GARCÍA LEIVA, Luis Alberto (2000). *La gestión educativa*, Buenos Aires Argentina. (27/09/2011. 02horas 32 minutos)
- quijos.gob.ec/ (07/12/2011. 13horas 25 minutos)
- SAYLES, Leonard R. (1982) *"Liderazgo"*, México, Mc Graw-Hill. (15/01/2012. 03horas 12 minutos)
- Universidad Autónoma De Yucatán. (2000), Valores en la Educación, "La Esencia Educativa" (21/11/2011. 21horas 32minutos).
- WARREN Bennis, y NANUS Burt (1985) *"Líderes: el arte de mandar"*, México Merlin Libros. (10/01/2012. 05horas 05 minutos)
- www.genv.net/es-us/node/967 (18/08/2011. 11horas 53 minutos)



Tabla 8

¿CÓMO ESTÁN ORGANIZADOS LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN SU INSTITUCIÓN?

Forma de organización	f	%
f. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general cada trimestre		
g. Coordinadores de Área		
h. Por grupos de trabajo		
i. Trabajan individualmente		
j. No contestan		

Tabla 9

PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN, USTED TOMA EN CUENTA

Aspectos	f	%
f. El número de miembros en la institución		
g. Los resultados obtenidos en la institución		
h. El valor y tiempo empleados en la institución		
i. Otros		
j. No contesta		

Tabla 10

LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN SE ENCUENTRAN ESCRITAS EN UN MANUAL DE NORMAS, REGLAS Y PROCEDIMIENTO

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
c. Sí		
d. No		
Total		

Tabla 11

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES ESTÁ LIDERADO POR EL

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
d. Director		
e. Rector		
f. Consejo Directivo		
Total		

Tabla 12

PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y PROMOVER SOLUCIONES PERTINENTES Y OPORTUNAS EN EL TIEMPO Y USTED DELEGA LA TOMA DE DECISIONES A UN GRUPO DE COLABORADORES

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
c. Sí		
d. No		
Total		

Tabla 13

SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica						
b	Desarrollo profesional de los docentes						
c	La capacitación continua de los docentes						
d	Trabajo en equipo						
e	Vivencia de valores institucionales y personales						
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas						
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión.						

Tabla 14

LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO REQUERIDAS PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Son innatas						
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo						
c	Se adquieren a partir de la experiencia						
d	Se desarrollan con estudios en gerencia						
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión						

Tabla 15

PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR, USTED COMO DIRECTIVO PROMUEVE.

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

Tabla 16

DE LOS DIFERENTES ÓRGANOS ESCRITOS A CONTINUACIÓN, ¿CUÁLES SE ENCUENTRAN EN SU INSTITUCIÓN?

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

Tabla 17

EL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O JUNTA DE PROFESORES DE SU INSTITUCIÓN ES EL ENCARGADO DE

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

Tabla 18

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS DE SU INSTITUCIÓN, SON LOS ENCARGADOS DE

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

Tabla 19

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

Orden	ACCIONES	SI		NO	
		f	%	f	%
a	La gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.				

Tabla 20

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	SI		NO	
		f	%	f	%
a	Una reingeniería de procesos				
b	Plan estratégico				
c	Plan operativo Anual				
d	Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes.				

De la encuesta a docentes

Tabla 21

RESULTADO DE LA ENCUESTA A DOCENTES

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.						
2	El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.						
3	La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.						

4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes, estudiantes, familias, asociación civil, padres y representantes consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.						
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.						
6	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.						
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante						
8	Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.						
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.						
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.						
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.						
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/ Rector del centro educativo.						
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.						
14	Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera						

15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.						
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.						

De la encuesta a Estudiantes

Tabla 22

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.						
2	Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.						
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.						
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.						
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.						
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno						

	familiar y/o comunitario.						
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.						
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.						
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.						
10	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.						
11	Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase.						
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.						
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.						
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.						

De los padres de familia

Tabla 23

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	¿Las autoridades del plantel rinden cuentas de su gestión a la comunidad educativa?						
2	¿Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los padres de familia?						
3	¿El liderazgo conductual orientado al diálogo con los padres de familia es el que observa cotidianamente en el ambiente escolar?						
4	¿Los padres de familia están comprometidos con la gestión de las autoridades educativas?						
5	¿En las sesiones generales los señores padres de familia tienen libertad para expresar sus ideas?						
6	¿Los docentes convocan a los señores padres de familia para dialogar de los problemas de sus hijos (as)?						
7	¿El Comité Central de padres de familia propone actividades innovadoras para que las autoridades del plantel desarrollen?						
8	¿Los señores padres de familia han sido capacitados en temas de valores humanos?						
9	¿Se toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución?						
10	¿El psicólogo del plantel ha dialogado con usted?						
11	¿Existe un departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE) en el colegio?						
12	¿Se realizan trabajos en equipo para mejorar el ambiente escolar?						

13	¿Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas?						
14	¿La ética y los valores se enseñan con el ejemplo?						
15	¿Existen innovaciones en el plantel?						

De la Entrevista a Directivos

Matriz 1

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

Nro.	Pregunta	Respuesta positiva	f	Respuesta débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?				
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?				
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?				
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?				
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?				
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?				
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?				
8	En el caso de existir anti valores, ¿cuáles son?				





SALA VIRTUAL



LABORATORIO DE TURISMO



LABORATORIO DE FÍSICA Y MATEMÁTICAS



GALPÓN PARA CRECER POLLOS



CULTIVO DE TOMATE DE RIÑÓN



MINGA ESTUDIANTIL



PLANIFICACIÓN PROYECTO DE AULA

TITULO DEL PROYECTO: "CUIDANDO NUESTRA SALUD"

AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA: DÉCIMO AÑO

ASIGNATURA: OPTATIVA

TIEMPO DE DURACIÓN: 60 PERÍODOS

PROFESOR: Lic. Luis Cárdenas Aldaz

OBJETIVOS

- Aprender técnicas de cultivo para un mejor rendimiento.
- Preparar sustratos orgánicos y aplicar a las plantas.
- Conocer diferentes variedades de plantas y las que se puedan introducir en la zona.
- Cultivar y reproducir plantas de ciclo corto, como actividad que genere recursos económicos.
- Motivar para que los estudiantes ocupen el tiempo libre en el desarrollo de actividades productivas.

DESTREZAS

- Manejar adecuadamente las herramientas de labranza.
- Aplicar técnicas de cultivo que estén acorde con la realidad natural de nuestra zona.
- Preparar sustratos orgánicos y aplicar a las plantas.
- Procurar introducir nuevas variedades de plantas ornamentales, medicinales, alimenticias, industriales a la zona.
- Establecer un orden lógico en las labores para la siembra de plantas.
- Conocer la multiplicación y reproducción de variedades de plantas.
- Efectuar el control fitosanitario y de plagas utilizando, en lo posible, productos naturales.

CONTENIDOS

- Conceptos y definiciones generales.
- Conocimiento y utilización de las herramientas de labranza aptas para esta actividad.
- Principales labores para la obtención de plantas por multiplicación vegetativa.

- Labores para la obtención de semillas por reproducción sexual.
- Plantas de sombra, semi sombra y para lugares descubiertos.
- Utilización de los sustratos y abonos.
- Cantidad y frecuencia de riegos que requieren cada variedad de plantas.
- Plagas y enfermedades más frecuentes de las plantas ornamentales, medicinales, alimenticias, industriales. .
- Mantenimiento y control fitosanitario de las plantas.
- Productos que se utilizan para el control.
- Comercialización de este tipo de plantas.

ACTIVIDADES

- Obtención y selección de parcelas.
- Preparación del sustrato para las siembras
- Obtención y selección de las plantas a sembrarse.
- Utilización de herramientas apropiadas para este trabajo.
- Obtención de semillas y plantas de acuerdo a la variedad
- Siembra de las semillas y plantas conforme a la variedad.
- Utilización de agua.
- Tipos de riego.
- Control de plagas y enfermedades de las plantas ornamentales, medicinales, alimenticias, industriales.
- Comercialización del producto obtenido.

RECURSOS.

HUMANOS

- Alumnos del décimo año de educación básica paralelo “B”.
- Profesor de la materia.
- Personal de servicio del plantel.

TÉCNICOS

- Profesor de la materia.
- Personal del área técnica.
- Folletos y revistas.

MATERIALES

- Obtención de materiales para el sustrato.
- Herramientas: palas, machetes, regaderas, mangueras, fundas.

ECONÓMICOS

- Pequeños aportes de los alumnos para la:
- Compra de semillas.
- Compra de fundas.
- El sustrato se prepara en el plantel.

EVALUACIÓN

- La evaluación a los alumnos será constante conforme se desarrollan las actividades.
- La forma de manejo y utilización de las herramientas.
- Se evaluará la forma como los alumnos mantengan las plantas.
- También se realizará una evaluación al final del trimestre y cuando se comercialice los diferentes productos que se coseche.

PROFESOR

DIR. ÁREA

VICERRECTOR

2. ACTA DE COMPROMISO ENTRE EL CENTRO EDUCATIVO Y EL PROFESIONAL EN FORMACIÓN DE MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL.

ACTA DE COMPROMISO ENTRE EL COLEGIO FISCAL TÉCNICO “BAEZA”, Y, EL ESTUDIANTE DE MAESTRÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, LICENCIADO LUIS OSWALDO CARDENAS ALDAZ PARA LA EJECUCIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

En la ciudad de Baeza, del cantón Quijos, provincia de Napo, a los veinte y cinco días del mes de julio del año dos mil once, comparecen a la celebración del presente documento, por una parte el Colegio Fiscal Técnico “Baeza”, legalmente representado por el Ingeniero Vicente Matias Andi Tanguila, en su calidad de Rector Encargado, y, por otra parte, el Licenciado Luis Oswaldo Cárdenas Aldaz Estudiante del Tercer Ciclo de Maestría de la Universidad Técnica Particular de Loja, al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES:

En base a la petición verbal del señor Licenciado Luis Oswaldo Cárdenas Aldaz, Estudiante del Tercer Ciclo de Maestría de la Universidad Técnica Particular de Loja, para la ejecución de un proyecto de investigación con el tema “Gestión, Liderazgo y Valores en el Colegio Fiscal Técnico Baeza” de la ciudad de Baeza, Cantón Quijos, provincia de Napo durante el año lectivo 2011 – 2012, se elabora la presente acta de compromiso.

El Colegio Fiscal Técnico “Baeza” una Institución Educativa que abre las puertas a la juventud del Valle del Quijos, sus autoridades brindan la oportunidad a toda persona que quiere apoyar en temas de Ciencia en Innovación Pedagógica.

SEGUNDA.- OBJETO:

Ejecución de un Proyecto de Investigación con el tema “Gestión, Liderazgo y Valores en el Colegio Fiscal Técnico Baeza” de la ciudad de Baeza, Cantón Quijos, provincia de Napo durante el año lectivo 2011 – 2012, con la participación de Directivos, Administrativos, personal docente, personal de servicio, estudiantes y padres de familia.

TERCERA.- COMPROMISOS:

Los comparecientes acuerdan asumir las siguientes responsabilidades, vinculadas al cumplimiento del objetivo de este instrumento.

POR EL COLEGIO FISCAL TÉCNICO "BAEZA".

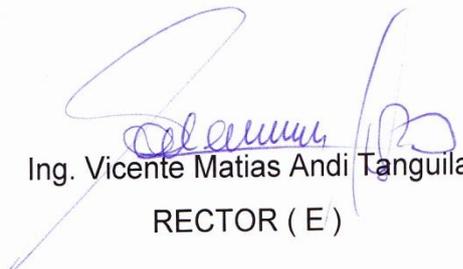
- ✓ Apoyo con la documentación que sea requerida.
- ✓ Apoyo con los miembros de la comunidad educativa
- ✓ Apoyo con la información verbal o escrita de acuerdo a lo solicitado.
- ✓ Apertura para que el estudiante realice su trabajo en las instalaciones de la institución.

POR EL ESTUDIANTE

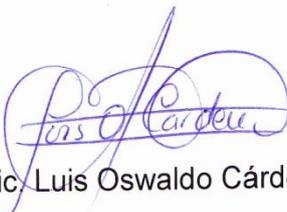
- ✓ Desarrollo de la investigación.
- ✓ Publicación de los resultados obtenidos
- ✓ Presentación de un borrador del trabajo de investigación ante las autoridades del plantel.
- ✓ Socialización a los miembros de la comunidad de los resultados obtenidos en la investigación.
- ✓ Ser prudente con la información que obtenga durante el desarrollo del presente trabajo.

CUARTA.- PLAZO

El plazo del Acta de Compromiso es a partir de la fecha de suscripción del documento hasta la culminación del presente trabajo de investigación, hasta el año 2012.


Ing. Vicente Matías Andi Tanguila

RECTOR (E)


Lic. Luis Oswaldo Cárdenas Aldaz

ESTUDIANTE DE LA UTPL

