



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS CONTABLES Y AUDITORÍA

TEMA: ELABORACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN EDUCATIVA Y ADMINISTRACIÓN FINANCIERA PARA EL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO EN INFORMÁTICA “DR. CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI”, PERÍODO 2009 – 2013.

TRABAJO DE PRÁCTICA PROFESIONAL, PREVIO AL GRADO DE DOCTORA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA.

AUTORA: Susana Elena Garzón López

DIRECTORA DE TESIS: Dra. Mgs. Graciela Castro Iñiguez

Quito – Ecuador

2010

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y AUDITORÍA

**ELABORACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN EDUCATIVA Y ADMINISTRACIÓN
FINANCIERA PARA EL COLEGIO TÉCNICO EN INFORMÁTICA “DR.
CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA,
PROVINCIA DE COTOPAXI, PERÍODO 2009-2013.**

**TRABAJO DE PRÁCTICA
PROFESIONAL PREVIA A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO EN CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA.**

AUTORA: Susana Elena Garzón López

DIRECTORA: Dra. Mgs. Graciela Castro Iñiguez

Quito – Ecuador

2010

Dra Mgs. Graciela Castro Iñiguez

CERTIFICA:

Que el presente trabajo ha sido prolijamente revisado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo, el cual está de acuerdo con las normas establecidas en el Reglamento Interno de la Universidad.

Loja, 18 de junio de 2010

Dra. Mgs. Graciela Castro Iñiguez

DIRECTORA DE TESIS

DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Susana Elena Garzón López declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y 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 de 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”.

Loja, 18 de junio de 2010

Susana Elena Garzón López
AUTORA

DEDICATORIA

El presente trabajo, va dedicado, con inmenso, profundo cariño y amor a mi hija Lorena Elizabeth, así como también a mis padres y a mi hermano político Edgar Hernán, quienes siempre estuvieron brindándome todo el apoyo moral, físico y la comprensión que siempre necesité durante la realización del trabajo de investigación que significa y es el reflejo de mi esfuerzo y afán de superación.

AGRADECIMIENTO

“LA CLAVE DEL ÉXITO ESTÁ EN NO DUDAR DE UNO MISMO”

Mi eterna gratitud, para quienes me apoyaron en todo momento, de manera especial al hacedor de todas las cosas, Dios, a mi Directora de Tesis, a la Universidad Técnica Particular de Loja y a mi familia, testigos de mis triunfos y fracasos.

TABLA DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
CERTIFICACIÓN.....	iii
DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
TABLA DE CONTENIDOS	vii
RESUMEN EJECUTIVO DEL APORTE DE LA TESIS.....	ix
CAPÍTULO I	
1. CONOCIMIENTOS PRELIMINARES	1
1.1. Introducción.....	1
1.2. Reseña Histórica del Plantel.....	2
1.3. Datos Informativos, Administrativos	3
1.4. Análisis Socio-Económico en base a estudios del INEC.....	4
1.5. Empresas e Instituciones importantes de la provincia de Cotopaxi, consideradas como potenciales mercados de trabajo.....	5
1.6 Expectativas Educativas Externas.....	6
1.7 Expectativas Educativas Internas.....	6
1.8 Conclusiones.....	7
1.9 Antecedentes Legales.....	7
1.10 Alcance del Plan Operativo Anual.....	10
CAPÍTULO II	
2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.....	11
2.1. Antecedentes.....	11
2.2. FODA.....	13
CAPÍTULO III	
3. PLAN EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI), DESDE EL AÑO 2009, HASTA EL AÑO 2013.....	26
3.1. Datos informativos.....	26

3.2. Presentación.....	27
3.3. Técnica de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.....	28
3.4. Marco Lógico del Col. Nacional “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”.....	40
3.5. Marco Lógico	42
3.6. Componentes de Identidad Institucional.....	44
3.7. Organigramas.....	48
CAPÍTULO IV	
4. PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) Y PLAN ESTRATÉGICO.....	51
4.1. Consideraciones generales.....	51
4.2. Evaluación del Plan Operativo Anual.....	52
4.3. Consideraciones específicas.....	54
4.4. Componente de gestión institucional.....	59
CAPÍTULO V	
5. ADMINISTRACIÓN FINANCIERA.....	92
5.1. Presupuesto.....	93
5.2. Financiamiento.....	93
5.3. Programación Presupuestaria Plurianual.....	93
5.4. Programación Presupuestaria Plurianual cuadro.....	94
5.5. Análisis.....	95
5.6. Indicadores de Gestión.....	95
5.7. Indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.....	99
5.8. Presupuesto.....	
105	
CONCLUSIONES.....	108
RECOMENDACIONES.....	109
Glosario de Términos.....	111
Bibliografía.....	114
Anexos.....	116

PROYECTO DE PRÁCTICA PROFESIONAL

RESUMEN EJECUTIVO DEL APORTE DE LA TESIS

El presente trabajo investigativo, acerca de la Elaboración de un Plan de Gestión Educativa y Administración Financiera para el Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi”, período (2009-2013), consta de cinco capítulos convenientemente distribuidos y definidos en los mismos que hago una exposición detenida sobre el tratamiento del tema y que detallo a continuación:

CAPÍTULO I

En este capítulo, que da inicio con su respectiva introducción, la cual hace referencia a una realidad palpable de nuestra educación, la misma que demuestra encontrarse en una crisis de valores académicos evidentes y que solamente con el aporte de autoridades, directivos, docentes, administrativos, personal de servicio, padres de familia, es decir, de toda la Comunidad Educativa y luego de un profundo análisis se logra identificar los problemas institucionales, priorizarlos y consecuentemente encontrar alternativas de solución a corto, mediano y largo plazo; además, se reseña la historia del plantel, para luego identificarlo administrativamente y realizar posteriormente, un análisis académico con datos estadísticos del INEC y los antecedentes legales correspondientes, buscando alcanzar planificadamente una operatividad a corto plazo.

CAPÍTULO II

En este capítulo, se realiza el diagnóstico institucional, empezando por una evaluación general de la institución, investigando el cumplimiento de funciones básicas de la docencia, utilizando, para esto, el recurso del Plan Operativo Anual (POA).

CAPÍTULO III

Este capítulo, quizá el más importante, hace mención a la elaboración del Plan Educativo Institucional (P. E. I.), en el mismo que constan acápite tan trascendentales como el diagnóstico institucional, la misión y visión institucional, las políticas estratégicas, la síntesis operativa con su respectiva evaluación, utilizando para ello el recurso más apropiado como es el FODA, para identificar con claridad y confiabilidad las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, punto de partida para poder esquematizar las posibles estrategias de solución a los problemas detectados.

CAPÍTULO IV

En este capítulo se estructura el Plan Operativo Anual para el año 2010, haciendo constar las consideraciones generales y específicas, programas y proyectos, con sus respectivos presupuestos.

Lo anotado, considero, es un aporte significativo para la apropiada marcha institucional, y como un instrumento que ayude a conducir al Colegio de la manera más adecuada a responder a los retos de innovación y modernidad que imponen los momentos actuales en materia de administración y gestión educativa.

CAPÍTULO V

En este capítulo que corresponde a la administración financiera del Colegio consta el presupuesto para el quinquenio 2009 al 2013. Los años 2009 y 2010 con valores reales y para los años 2011 al 2013 con una proyección de los ingresos y egresos; un análisis comparativo de la ejecución de los gastos representado en porcentajes para los dos primeros años; el presupuesto ejecutado en relación con el inicial del año 2009. Además los indicadores de

gestión para medir el desempeño pedagógico así como el grado de efectividad de los educandos para el manejo de los resultados e indicadores financieros.

La vinculación entre el Plan Operativo Anual como instrumento que vincula la planificación con el presupuesto en el año 2009, en función de la disponibilidad de los recursos ejecutados de los seis proyectos realizados en el Colegio.

CAPÍTULO I

1. CONOCIMIENTOS PRELIMINARES

1.1. Introducción.

Es de prioridad absoluta la preocupación que todos los maestros ecuatorianos deben poner, para rescatar a los estudiantes del quemeimportismo, la indiferencia y el olvido de sus obligaciones y deberes como miembros de la comunidad educativa.

Prueba aquello, son los resultados de las evaluaciones a lo largo del año lectivo, que son alarmantes y nos llevan a la conclusión de que se ha perdido el hábito del estudio.

La sociedad de consumo en la que les ha tocado vivir a los jóvenes ecuatorianos, obliga a que el padre y la madre de familia tengan que trabajar; además, del desplazamiento de sus padres al exterior, despreocupándose de sus hijos en el control de sus tareas diarias, razón por la cual no hay la colaboración familiar hacia la institución educativa.

Por esta realidad dolorosa que viven nuestros jóvenes y en el ánimo de contribuir de alguna manera a la solución del problema, presento este trabajo como un documento de apoyo, a fin de que el Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, tenga la posibilidad de desarrollar acciones tendientes a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y a través de ellos, mejorar la gestión educativa que viene desarrollando en la provincia.

El presente Plan educativo Institucional es el resultado de varias sesiones de trabajo con los directivos, directores, profesores, administrativos, de servicio, alumnos, padres de familia de la institución y comunidad, que permitió analizar los problemas institucionales, priorizarlos, identificar causas y efectos para encontrar alternativas de solución, para ello, previamente, con el asesoramiento de la Dirección Provincial de Educación Hispana de la provincia.

1.2 Reseña Histórica del Plantel.

El Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, de la ciudad de Latacunga, fue creado mediante Decreto Ministerial N° 2263, de fecha 17 de septiembre de 1986, lo que quiere decir que a la fecha tiene 33 años de vida; la creación se la hizo como respuesta a la necesidad incuestionable de desconcentrar a la población estudiantil de los colegios tradicionales.

Los trámites de Ley se realizaron en el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y se puso el nombre del “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” de uno de los personajes más importantes que tuvo la provincia de Cotopaxi y consecuentemente el país dentro del campo educativo, con lo cual, se perennizó el nombre del aquel entonces Ministro de Educación, el mismo que ocupó importantes y relevantes cargos por su valor, honestidad y capacidad, resaltando los méritos y virtudes de este connotado ciudadano cotopaxense.

El colegio empieza sus labores docentes a partir del 19 de octubre de 1987 con 55 alumnos y 04 profesores, 02 administrativos y 01 de servicio, en horario vespertino y ocupando las instalaciones de la Escuela “Otto Arosemena Gómez”.

En la actualidad este plantel educativo se encuentra laborando en sus propias instalaciones según acuerdo Ministerial N° 2393 de fecha 22 de junio de 2004, con una planta docente de 38 catedráticos, 05 administrativos y 02 de servicio que laboran en horario matutino de 07h15 a 13h45.

El número de alumnos en la actualidad son 612, distribuidos en 16 paralelos; al momento, el Colegio Nacional Técnico en Comercio y Administración, especializaciones de: Administración de Sistemas y Comercialización y Ventas, cumpliendo de esta manera con el rol para el cual fue creado.

1.3 Datos Informativos, Administrativos.

DATOS INFORMATIVOS, ADMINISTRATIVOS		
Nombre del Plantel	Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”	
Ubicación	Cantón Latacunga, Parroquia Eloy Alfaro, Av. Eloy Alfaro km. 1 Teléf. 2809152- 2813315.	
Fecha de creación	17 de septiembre de 1986.	
Acuerdo de creación	2263.	
Acuerdo de creación	Fiscal.	
Jornada de trabajo	Diurno.	
Número de alumnos	612	
Ciclos	Básico y Diversificado.	
Especializaciones	Bachillerato en Comercio y Administración, especializaciones: Administración de Sistemas y Comercialización y Ventas.	
Cursos y paralelos	06 Cursos y 16 paralelos	
DATOS INFORMATIVOS, ADMINISTRATIVOS		
Personal y número de partidas	Directivos	03
	Docentes	38
	Administrativo	05
	Servicios	02
Total		48

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos”

Elaborado por: Susana Garzón López

1.4 Análisis Socio-Económico de la Institución en base a estudios del INEC.

Según estudios del INEC, la provincia de Cotopaxi tiene una población total de 396.647 habitantes, de los cuales 116.242 viven en el área urbana y 280.405 en el área rural.

En el cantón Latacunga viven actualmente 115.098 habitantes, de los cuales 46.089 viven en la ciudad y 69.009 en la zona rural. La tasa de crecimiento poblacional total es de 1.18%: 2.87% en el área urbana y 3.58% en el área rural, de acuerdo al censo del año 2001.

Como se observa, un mayor porcentaje de la población vive en la zona rural, sector donde hay marginalidad económica, social, geográfica y cultural.

En vista de los datos precedentes, la Comisión de Sistematización del Colegio, recomienda a las autoridades el cambio de informática a Administración de Sistemas a partir del año 2006 y en vista que la población según proyección para el año 2009 fue de 423.336 habitantes, de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos con la finalidad de insertar al Colegio en el Proyecto de Reforzamiento del Bachillerato de Educación Técnica y la creación de una nueva especialización denominada Comercialización y Ventas desde el año lectivo 2008.

1.5. Empresas e Instituciones importantes de la provincia de Cotopaxi, consideradas como potenciales mercados de trabajo.

Base Aérea de Cotopaxi	Fuerzas Especiales Patria	Escuela Superior del Ejército
Banco del Pichincha	Banco de Fomento	MIDUVI
Banco Centro Mundo	Unibanco	Banco del Austro
Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS	Cooperativa de Ahorro y Crédito Sagrario	Cooperativa Ahorro y Crédito CACPECO
Cooperativa 29 de Octubre	Fondo Cesantía del Magisterio	Mutualista Pichincha
Calzacuero	Coca Cola	ILREPSA
Industria ARMCO PAXI	Molinos Pultier	Nueva Avelina
CEMAYARI	Aglomerados Cotopaxi	Agripasto S.A.
Ponce Yépez y Cía.	Ecuapétalos S.A.	Ecuarosas S.A.
Fábrica COMPAC	Fábrica de Fideos Ripalda	Flores de Cotopaxi
Maderotecnia	Cosagri	Ecuatubex
Indulac	Industria Química	Sidercol
Textiles Río Blanco	Consejo Provincial	Gobernación
Diario La Gaceta	Cámara de Comercio	Cámara de Industriales
Clínica Latacunga	Clínica Santa Cecilia	Cínica Los Andes
Hospital General	Múltiples Hoteles	Otros.

Elaborado por: Susana Garzón López
Fecha: 17 de noviembre de 2009

1.6. Expectativas Educativas Externas.

Para este propósito se entrevistó a 184 directivos de empresas e instituciones del área de la producción y de los servicios de la Provincia de Cotopaxi.

Del total de los criterios emitidos se establece las siguientes conclusiones; de los 184 entrevistados el 13% expresa la necesidad de contar con profesionales graduados en diferentes ramas técnicas, el 12% se pronuncian por personal administrativo con Licenciatura en Idiomas, el 4% por Secretariado, Hotelería y Turismo y el 71% se pronuncian por necesidad de profesionales graduados en Administración de Sistemas y Comercialización y Ventas.

1.7. Expectativas Educativas Internas.

De los 38 profesores encuestados en el Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, el 80% manifiesta la necesidad de formar técnicos en Administración de Sistemas y Comercialización y Ventas, el 11% en otras áreas técnicas y el 9% en Sociales y afines.

De 137 padres de familia del quinto y el sexto cursos, el 92% manifiestan su preferencia por la especialidad que están siguiendo sus representados y el 8% se pronuncian por diferentes especializaciones técnicas.

De 142 alumnos del quinto y el sexto cursos el 98% se pronunciaron por Administración de Sistemas y Comercialización y Ventas y el 2% se encuentran aún indecisos.

1.8. Conclusiones.

1. El gran porcentaje de empresas encuestadas necesitan de gente joven y profesionales que tengan conocimientos de administración de sistemas y comercialización y ventas.
2. Los alumnos y padres de familia, en su gran mayoría de escasos recursos económicos, no tienen oportunidad de seguir los estudios superiores en las Universidades y Politécnicas del país.
3. Se hace indispensable la necesidad de formar estudiantes que su bachillerato sea una Carrera Terminal para poder acceder de inmediato a conseguir un trabajo digno y remunerativo.

En los momentos actuales se hace imprescindible bachilleratos que conjuguen conocimientos y tecnologías afines, con el propósito de dar una formación de gran espíritu de conocimientos y destrezas básicas frente a las necesidades planteadas por el nuevo milenio.

1.9. Antecedentes Legales.

Existe obligatoriedad por parte de las instituciones y entidades que reciben fondos del Presupuesto General del Estado de realizar su plan operativo y presupuestos anuales, con el objeto de ordenar la entrega oportuna de fondos y efectuar el seguimiento y evaluación de las actividades que se proponen las diferentes unidades académicas y administrativas de la Institución, varias Leyes y Reglamentos norman la actuación en este campo.

La Ley Orgánica de Administración Financiera y Control en el Art. 64 señala que:

“... el presupuesto del Gobierno Nacional se orientará a la prestación de los servicios públicos, al cumplimiento de los objetivos prioritarios de los

planes de desarrollo y a la satisfacción de los propósitos y metas de naturaleza social y económica previstos, expresados en los planes operativos anuales, el plan financiero y otros instrumentos de política económica”.

Por su parte, la Ley Orgánica de Responsabilidad Estabilización y Transparencia Fiscal (LORETF), al referirse a los planes institucionales en su artículo 2 menciona:

“...Cada institución del sector público no financiero elaborará el plan plurianual institucional para cuatro años y planes operativos anuales que servirán de base para la programación presupuestaria. Las instituciones cuya autonomía reconoce la Constitución Política de la República, en que sus órganos de gobierno o sus titulares son a período fijo, deberán elaborar el Plan Plurianual a inicio del respectivo período”.

El Instructivo Metodológico para la formulación de Planes Operativos Anuales (POA) Institucionales, en el Marco Conceptual numeral 2.1. Plan Operativo Anual- POA, indica que:

“La planificación operativa se concibe como la desagregación del Plan Plurianual de Gobierno y los Planes Plurianuales Institucionales en Objetivos Estratégicos, Indicadores, metas, programas, proyectos. Consideran como base lo siguiente: función, misión y visión institucionales; los objetivos, indicadores y metas del Plan Plurianual de Gobierno; y, su correspondencia con otros planes o agendas formuladas”.

Además, señala que: “...Los planes operativos anuales tienen como propósito fundamental orientar la ejecución de los objetivos gubernamentales; convierten los propósitos gubernamentales en pasos claros y en objetivos y metas evaluables a corto plazo”.

“Una de las utilidades que ofrece la planificación operativa es el reajuste de los objetivos, metas, programas, proyectos y acciones a las condiciones y circunstancias que se presentan cada año, y a los cambios no previstos”.

La Ley Orgánica de Educación en su Disposición General Segunda determina que:

“...todos los Centros Educativos, elaborarán planes operativos cada año y un plan estratégico de desarrollo institucional concebido a mediano y largo plazo, que contenga los siguientes aspectos: visión, misión, estrategia, objetivos, resultados esperados y líneas de acción. Cada institución deberá realizar la evaluación de estos planes y elaborar el correspondiente informe”.

La Ley de Presupuestos del Sector Público en el artículo 14, en referencia a las Proformas Presupuestarias, norma que:

“...las entidades y organismos públicos, elaborarán sus Proformas Presupuestarias, considerando las previsiones reales...” El Reglamento de la citada Ley en el Art. 17 determina: “...las entidades y organismos dictarán sus políticas institucionales para la formulación de sus presupuestos, de acuerdo con sus características orgánicas y funcionales, considerando las políticas y estrategias que establezca el Ministerio de Finanzas y la Secretaría General de Planificación”.

La formulación del Plan Operativo Anual obedece también a directrices presupuestarias de la Subsecretaría de Presupuesto del Ministerio de Finanzas para la elaboración del Presupuesto del 2010. Of. Circular N° 601449 de 26 de marzo de 2009.

1.10. Alcance del Plan Operativo Anual.

Los planes operativos de las instituciones deben vincular dos aspectos importantes: la temporalidad y la provisión de recursos. Esto significa que los planes operativos anuales deben hacerse bajo un marco de referencia de la planificación a mediano plazo, generalmente definida en los planes estratégicos institucionales; y, la coordinación de la planificación técnica, expresada en término de iniciativas de variado tipo, con la administrativa-financiera (disponibilidad de recursos humanos y presupuesto). La programación operativa anual debe también mantener una directa vinculación con la evaluación operativa, a fin de favorecer la utilización efectiva de indicadores y ajustar lo planeado con lo realmente ejecutado. El presente Plan Operativo del Plantel, elaborado para el año 2010, busca cumplir con el cometido antes señalado.

CAPÍTULO II

2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

2.1. Antecedentes.

Ante la realidad de los cambios contemporáneos que hacen imprescindibles reorientar la forma de dirigir e ingresar en el ámbito de la excelencia, definiendo objetivos competitivos, orientando de manera real y flexible la organización, con el comprometimiento del talento humano, trabajo en equipo, aprendizaje en todos sus niveles, administrando los recursos económicos y materiales eficientemente, reduciendo costos, mediante la aplicación de proyectos efectivos que permitan el cumplimiento de la misión y alcanzar la visión, así como también enfrentar con efectividad las oportunidades y amenazas que presentan los nuevos escenarios del tercer milenio.

Como el entorno del Colegio Camilo Gallegos Domínguez se vuelve permanentemente dinámico, la Planificación Estratégica se convierte en una herramienta de gestión cada vez más importante y necesaria; que es el marco de referencia que permita enfrentar las incertidumbres del cambio y vislumbrar e intervenir en el futuro de la Institución Educativa, mediante establecimiento de objetivos, políticas y estrategias bien definidas consecuentes con la misión y visión del Colegio.

2.1.1. Decisiones Estratégicas.

“¿Cuál es el problema? Es el vacío sobre el contenido del pensamiento estratégico, el cual permite que una persona pueda llegar a conocer lo que algunos llaman “destino” pero que nosotros llamamos MISIÓN. ¿Para qué existo, cuál es la razón de mi existencia? Y la proyección al futuro que para muchos es el “sueño” pero que para nosotros es la VISIÓN, la cual es un sueño con acción.

La VISIÓN comprende esas metas importantes que los padres “sueñan” para sus hijos y que los mismos hijos también sueñan; pero la diferencia estriba en los OBJETIVOS o METAS que el muchacho visualiza para sí mismo, en función de sus valores, habilidades, destrezas, conocimientos y su pasión por lograrlas.

2.1.2. Concepto Plan Estratégico.

El PLAN ESTRATÉGICO no es más que la suma de los OBJETIVOS de corto, mediano y largo plazo, con el detalle de los “esfuerzos” y “recursos” que deberá invertir para alcanzar la meta de su VISIÓN ESTRATÉGICA, lograda al finalizar el quinto año de secundaria. Y esta omisión es grave. Se nos dice que para eso están los “TEST DE APTITUD” pero eso es lo mismo que administrar aspirina en un caso de cáncer. No es posible hacer un test de aptitud a una persona que no se conoce a sí misma, porque no es la aptitud lo que por sí sola lleva a la persona al triunfo, es una ecuación en donde el exponente es la ACTITUD, más que la aptitud”.¹

¹ CALVO, Aguilar Carlos, <http://www.mercadeo.com/47>, Planificación Estratégica.

2. 2. F.O.D.A.

Es el Instrumento de gestión que ayuda a identificar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de una institución. El propósito es lograr tener claridad sobre la calidad de los recursos propios (Fortalezas y Debilidades) y del entorno (Oportunidades y Amenazas), para conseguir los objetivos de desarrollo.

En síntesis:

Las fortalezas deben ser utilizables y practicables.

Las oportunidades deben analizarse para aprovecharlas en el futuro.

Las debilidades deben eliminarse y convertirlas en fortalezas.

Las amenazas deben enfrentarse y verlas como una oportunidad.

Situación Interna.

La situación interna la podemos establecer determinando lo que consideramos FORTALEZAS, y lo que definimos como DEBILIDADES.

2.2.1. Fortalezas.

Son aquellos elementos internos que la organización posee, y que constituyen recursos importantes para alcanzar los objetivos.

Son los elementos positivos que los integrantes de la organización perciben (sienten) que poseen y que constituyen recursos necesarios y poderosos para alcanzar los objetivos.

En síntesis la identificación de las FORTALEZAS, conducen a establecer aquellos recursos, habilidades y actitudes que la organización posee, para lograr sus objetivos.

Algunos aspectos de FORTALEZAS según distintas áreas administrativas de la organización, son tentativamente las siguientes:

- Aspectos de Planificación.
- Aspectos de Producción.
- Aspectos Organizacionales.
- Aspectos de Personal.
- Aspectos de Control.
- Aspectos Financieros, entre otros.

2.2.2. Debilidades.

Son los elementos, recursos, habilidades, actitudes técnicas que los miembros de la organización sienten que la empresa NO tiene, y que constituyen barreras para lograr la buena marcha de la Institución.

Además las Debilidades son problemas internos, que una vez identificadas y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse.

Es necesario comprender que las FORTALEZAS (F) y DEBILIDADES (D), se refieren a elementos o situaciones que ahora tienen la institución educativa, en otras palabras no son situaciones del pasado, ni que podrían ocurrir, sino las que están ocurriendo.

Las Fortalezas y Debilidades pueden ser interminables en la organización, es aquí donde interviene el buen juicio para establecer solo las más importantes en la situación actual de área educativa.

Elementos externos.

2.2.3. Oportunidades.

Son aquellos factores, recursos que los integrantes de la organización sienten (perciben) que pueden aprovechar o utilizar para hacer posible el logro de los objetivos.

También las Oportunidades son aquellas situaciones externas, positivas, que se generan en el entorno y que una vez identificadas, pueden ser aprovechadas.

La tarea consiste en establecer cuales factores del ambiente, políticos, sociales, económicos o tecnológicos, representan para la organización, una oportunidad o amenaza.

2.2.4. Amenazas.

Se refiere a los factores ambientales externos que los miembros de la Institución sienten que les puede afectar NEGATIVAMENTE, los cuales pueden ser de tipo POLÍTICO, ECONÓMICO, SOCIAL, CULTURAL Y TECNOLÓGICO. Son, normalmente todos aquellos factores externos a la organización que se encuentran en el medio ambiente mediato y, en algunas ocasiones inmediato. A Partir de un exhaustivo diagnóstico de las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas, es posible comenzar con el proceso de Planificación Estratégica de la institución.

Complementariamente debe señalar que las Amenazas son situaciones negativas, externas a la organización al programa o proyecto, que pueden atentar contra éste, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder enfrentarlo.

Matriz FODA.

FACTORES INTERNOS Controlables	FACTORES EXTERNOS No Controlables
FORTALEZAS (+)	OPORTUNIDADES (+)
DEBILIDADES (-)	AMENAZAS (-)

La distribución que se observa en la figura, tiene una razón práctica de ser “Cualquier debilidad o amenaza que se logra resolver se convierte, de manera automática, en una fortaleza o en una oportunidad”.

Una vez definidas las potencialidades, riesgos, fallas, virtudes de la organización, es posible comenzar con un proceso de Planificación Estratégica, que permite orientarse hacia la consecución de los objetivos trascendentes de la organización. Lo importante es que el FODA, bien definido, permite orientar a la organización hacia el largo plazo: que es lo que se quiere y cuáles son las estrategias que se van a utilizar para la consecución de

dichos objetivos, a través de determinadas tareas, procesos, procedimientos, entre otros.²

2.2.5. Análisis del FODA.

El FODA es principalmente un instrumento de análisis organizacional. Una vez elaborado nuestra Visión de Futuro, es importante analizar las Fortalezas y Debilidades de los actores claves, especialmente de la Entidad Educativa, igual como las Oportunidades y Amenazas del entorno para delimitar algunas estrategias.

Las fortalezas y debilidades corresponden al ámbito interno de la institución, y dentro del proceso de planeación estratégica, se debe realizar el análisis de cuáles son esas fortalezas con las que cuenta y cuáles las debilidades que obstaculizan el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Consideraciones para el Análisis del FODA.

La recopilación de datos relativos a los ambientes externos e internos proporciona la materia prima que permite trazar un cuadro del ambiente de la organización.

El análisis FODA pretende evaluar las fortalezas y debilidades internas de la organización, así como las oportunidades y amenazas presentes en el ambiente externo; en el análisis pretende aislar los principales problemas que la institución afronta

² <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos>

por medio del estudio detallado de cada uno de estos factores; se debe evaluar la importancia referente de cada problema, así como el impacto para la institución.

Además, la prioridad o importancia relativa de cada área problemática puede variar según se trate de estrategias formuladas a nivel de institución, o de área funcional.

¿Qué permite el análisis del FODA?

Nos permite lo siguiente:

- Determinar las posibilidades reales que tiene la institución, para lograr los objetivos fijados.
- Que la institución adquiera conciencia, sobre los obstáculos que debe afrontar.
- Permitir explotar eficazmente los factores positivos y neutralizar o eliminar el efecto de los factores negativos.

Cómo aplicar el análisis del FODA.

Para aplicar en la institución la herramienta de análisis FODA, debe considerarse como un proceso.

Mantenimiento del Objetivo.

El objetivo permanece tal y como había sido establecido en un principio, debido a que el análisis de los factores positivos y negativos indica que es posible alcanzarlo.

Revisión del Objetivo.

El análisis de una o más fortalezas u oportunidades que no ha sido considerada inicialmente, da la posibilidad de modificar el objetivo, para establecerlo en mejores niveles.

El análisis de una o más debilidades o amenazas no consideradas inicialmente, induce a modificar el objetivo para establecer en niveles más bajos o menos ambiciosos.

Invalidación del Objetivo.

El análisis de una o más debilidades o amenazas que no había considerado inicialmente, determina que son de tal magnitud o imposibles de solucionar, que impedirán el logro de los objetivos establecidos inicialmente y, en consecuencia, es necesario invalidar y formular un objetivo nuevo, más coherente con la situación de la institución.

2.2.6. Objetivos Finales.

Se observan los objetivos finales, a partir de los cuales se elaborarán las metas, planes, acciones y estrategias.³

2.2.7. Matriz de Impacto.

Permite analizar y evaluar el ambiente interno y externo del Plan Educativo, que permite examinar un conjunto de recursos

³ RODRÍGUEZ, Valencia A. Joaquín, Como Aplicar la Planificación Estratégica en la pequeña y mediana empresa. Pag- 163.

humanos, financieros, tecnológicos para verificar cuáles son las fortalezas y debilidades y evaluar en términos de amenazas y oportunidades.

2.2.8. Matriz de evaluación de factores externos (EFE).

El ambiente externo debe evaluarse en términos de **Amenazas y Oportunidades**. Esta evaluación gira en torno de la situación competitiva así como de los factores económicos, sociales, culturales, demográficos, ambientales y políticos. Además el entorno debe examinarse en función de avances tecnológicos, productos y servicios y otros factores indispensables para determinar la situación competitiva de la Institución.⁴

Se elaborará una lista de los factores críticos o determinantes para el éxito en la que se incluye tanto las oportunidades como amenazas que afectan al Colegio.

Freud dice que los factores críticos para el éxito deben ser primeros importantes para alcanzar objetivos anuales y a largo plazo, segundo evaluables, tercero relativamente pocos, cuarto aplicables a todas las instituciones de la competencia y quinto jerarquizados en el sentido de que algunos representan a toda la organización y otros enfocan más concretamente a las áreas o divisiones funcionales.⁵

⁴ KOONTZ Harold, WEIHRICH Heliz, Administración de una Perspectiva Global Sexta Edición McGraw Hill, INTERAMERICAN Editores S.A. de C.V.

⁵ GRAJAN VILL, Panorama de la Administración Estratégica, Edición Colombia 2001 Págs. 114 y 115.

2.2.9. Matriz de Evaluación de Factores Internos (EFI).

De igual manera, es necesario analizar y evaluar el ambiente interno del Plantel Educativo, mediante el proceso que permite examinar en conjunto los recursos humanos, financieros, tecnológicos para verificar cuáles son sus *fortalezas y debilidades*, además de cómo puede explotar las oportunidades y enfrentar las amenazas que el ambiente le presenta. El análisis interno posibilita fijar con exactitud las fortalezas y debilidades de la unidad educativa, que comprende la identificación de la cantidad y calidad de recursos disponibles para la misma.

En el análisis se debe tener en cuenta los siguientes aspectos internos de la organización:

- La misión, la visión organizacional, los objetivos y su jerarquía de importancia.
- Los recursos disponibles (humanos, financieros, materiales, tecnológicos).
- Tecnologías empleadas por la Institución, bien sea para generar sus servicios o productos o para su propio funcionamiento interno.
- Las personas, habilidades, talentos, capacidades y aptitudes.
- El estilo de administración que incluye la cultura organizacional, estilo de liderazgo y los aspectos motivacionales internos.

A través del análisis interno, permite construir la matriz de evaluación de factores internos, como instrumento que formula estrategias, resume y evalúa las *fortalezas y debilidades* más

importantes dentro de la Institución, mientras que las debilidades se traducen en desempeño inferior; al elaborar la matriz de impacto interno es necesario aplicar juicios intuitivos, es importante entender a fondo los factores internos.

La metodología sistemática para realizar la evaluación de las fortalezas y debilidades internas permite identificar, evaluar y formular buenas estrategias alternativas y escoger entre ellas. El proceso de análisis interno representa una oportunidad que las autoridades y docentes del plantel participen para determinar el futuro de la institución, mediante el enunciado claro de la misión que ofrece la información básica necesaria para formular estrategias.

2.2.10. Matriz de Vulnerabilidad.

En general, el objetivo de la estrategia es la reducción al mínimo tanto las *debilidades* como las *amenazas*, que se pretende disminuir las debilidades internas y evitar las amenazas del entorno, que es una combinación de tiempo, lugar y circunstancias que podrían llegar a tener un efecto negativo sobre el desempeño futuro de la entidad educativa.

2.2.11. Matriz de Aprovechabilidad.

La situación más deseable es aquella en que la institución pueda hacer uso de sus *fortalezas* para aprovechar las oportunidades. El plantel educativo debería proponer su desempeño sobre la base de su ubicación con esta matriz.

Si existen debilidades, se empeñarán en vencerlas para convertirlas en fortalezas. Si enfrentan amenazas, las sostendrán para concentrarse en las oportunidades; por lo que a la institución

le agradecería estar siempre en la situación donde pudiera maximizar tanto sus *fortalezas* como las *oportunidades*, es decir aplicar siempre la estrategia (Fortalezas vs. Oportunidades), la unidad educativa podría utilizar las fortalezas manejando sus recursos para aprovechar la oportunidad del entorno generando una educación de alto nivel que satisfacen necesidades y deseos de los estudiantes así como de la población dentro de la cual se desarrolla.

El Modelo conceptual provee un marco de trabajo que nos permite identificar relaciones, pero puede resultar sumamente complejo cuando se involucran muchos factores, para identificar combinaciones que, a su vez, vienen a ser la base para seleccionar la estrategia, nos indica una relación entre las *fortalezas* de la institución y las *oportunidades* del exterior, mientras que una Oportunidad no bien aprovechada indica una relación muy débil o, de plano, inexistente.

2.2.12. Marco Lógico.

El Marco Lógico es una herramienta para la formulación de proyectos que permite sustentar e instrumentar su diseño, ejecución, monitoreo y evaluación. Su propósito es brindar estructura al proceso de planificación y comunicar información esencial relativa al proyecto.

Se llama Marco Lógico a una herramienta conceptual que ayuda a preparar el diseño, hacer el seguimiento a la ejecución y realizar la evaluación de proyectos. Clarifica que es lo que se quiere y como se quiere lograr. Provee indicadores precisos de lo que se entiende por éxito y una base objetiva para comparar lo que se espera con lo que se logra durante la ejecución. Es útil para comunicar

información esencial sobre los proyectos de una manera escueta, lógica y homogénea.

Estructura del Marco Lógico

Se presenta como una matriz que contiene la siguiente información:

- a. Resumen narrativo de objetivos y las actividades necesarias para alcanzarlas.
- b. Indicadores verificables (Resultado específico a alcanzar).
- c. Medios de verificación (Son fuentes de información que se puede verificar que los objetivos sean logrados y se obtenga resultados. Pueden indicar que existe un problema y sugiere la necesidad de cambios en los componentes del proyecto).
- d. Supuestos (factores externos que implican riesgos, indican los acontecimientos, las condiciones o las decisiones importantes necesarias en la continuidad en el tiempo, de los beneficios generados por el proyecto).

La matriz presenta información acerca de los objetivos, indicadores, medios de verificación y supuestos en cuatro momentos diferentes:

Fin.- Es una definición de cómo el proyecto contribuirá a la solución del problema del sector; es una descripción del procedimiento a la dificultad que se ha diagnosticado. Los indicadores a nivel de Fin mide el impacto general que tendrá el proyecto. Son específicos en términos de cantidad, calidad y tiempo.

Propósito.- Es el impacto directo a ser logrado como resultado de la utilización de los Componentes, es una hipótesis sobre el impacto o beneficio que desea lograr.

Los indicadores a nivel de propósito describe el impacto al final del proyecto. Deben incluir metas que reflejen la situación al finalizar el proyecto.

Componente.- Son obras, servicios y capacitación que se requiere que complete el ejecutor, estos deben ser expresados en trabajo terminado (sistemas instalados, personal capacitado).

Actividad.- Son las tareas que debe cumplir para completar cada uno de los componentes del proyecto y que implican costos, se hace una lista de actividades en orden cronológico para cada componente.

CAPÍTULO III

3. PLAN EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI), DESDE EL AÑO 2009, HASTA EL AÑO 2013.

3.1. Datos informativos.

3.1.1. Nombre de la Institución: Colegio Nacional Técnico en Informática “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”.

3.1.2. Ubicación geográfica:

- Provincia: Cotopaxi.
- Cantón: Latacunga.
- Parroquia: Eloy Alfaro.
- Dirección: Avenida Eloy Alfaro Km. 1.
- Teléfonos: 2803-315 – 2809152.

3.1.3. Tipo de Institución: Fiscal.

3.1.4. Régimen: Sierra

3.1.5. Tiempo de aplicación del Plan Estratégico: 4 años.

3.1.6. Fecha inicial: 03 de septiembre de 2009.

3.1.7. Fecha de finalización: 03 de septiembre de 2013.

3.1.8. Jornada de trabajo: Matutina.

3.1.9. Rector: Lic. M.Sc. Edgar Hernán Peñaherrera Rengifo.

3.2. Presentación.

3.2.1. Antecedentes.

El Colegio Nacional Técnico en Informática “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, de Latacunga, iniciará su año de gestión educativa y desde ya, cuenta con recursos físicos, económicos y humanos suficientes para atender a 612 estudiantes, siendo considerable la demanda de matrículas por las expectativas creadas en la comunidad educativa, hecho que determina que en el futuro su cobertura deberá ser ampliada.

La institución no dispone de los servicios médico, odontológico, de orientación vocacional y de biblioteca, por lo que todos los que laboran en la institución se han comprometido a realizar las gestiones que sean necesarias para anular estas falencias.

La creación del colegio obedeció a la necesidad de rendir un justo homenaje al Dr. Camilo Gallegos Domínguez, por su invaluable labor al frente del Ministerio de Educación, así como también para resaltar los méritos y virtudes de este connotado ciudadano ecuatoriano.

3.2.2. Justificación.

Considerando la necesidad de mejorar la calidad de la educación y ante la falta de resultados positivos que se han obtenido con el modelo tradicional, adoptaremos el nuevo modelo de Planificación Estratégica, como alternativa válida para desarrollar las capacidades internas, guiados por las necesidades internas.

3.3. Técnica de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, (F.O.D.A)

En sesión de Junta General de Directivos y Profesores, y aplicando la Matriz de Diagnóstico Estratégico y la Técnica del F.O.D.A., se ha detectado los niveles de impacto en los factores internos (debilidades) y externos (amenazas), que se convierten en problemas para la institución, como se detalla en las páginas siguientes:

3.3.1. Matriz de Impacto Externo

AMENAZAS							
VALORACIÓN ALTA = 5 MEDIA ALTA = 4 MEDIA = 3 MEDIA BAJA = 2 BAJA = 1	1. Situación de pobreza de los padres de familia.	2. Proliferación de Colegios y Unidades Educativas a distancia.	3. Falta de recursos financieros para cubrir remuneraciones de profesores técnicos.	4. Necesidad de partidas para los maestros en la especialización de informática.	5. Incrementos en los problemas de alcoholismo y drogadicción en los discentes.	TOTALES	IMPACTO
OPORTUNIDADES							
1. Ubicación geográfica estratégica del Colegio.	1	2	1	1	1	7	1
2. Participación de estudiantes en ferias de ciencia y tecnología.	3	1	1	3	3	11	2
3. Cuenta con presupuesto del Estado.	1	1	5	5	4	16	5
4. Existencia de fuentes de trabajo y/o especializaciones para los discentes.	5	3	1	1	3	13	4
5. Becas para estudiantes.	1	1	1	1	1	5	7
6. Apoyo de recursos económicos, materiales y tecnológicos de Entidades Gubernamentales y no Gubernamentales.	1	1	4	4	2	12	3
7. Convenios Interinstitucionales.	1	2	1	1	2	7	1
TOTALES	13	11	13	16	16		
IMPACTO	4	3	4	5	5		

Fuente: Colegio Nacional Técnico "Dr. Camilo Gallegos Domínguez"

Elaborado por: Susana Garzón López

Sobre el análisis externo de impacto efectuado en el Plantel Educativo se determina:

Que las amenazas de mayor impacto calificadas con valoración de 5 e identificadas como altas tenemos necesidad de partidas para los maestros en la especialización de informática y el incremento en los problemas de alcoholismo y drogadicción en los discentes, sitúa la primera amenaza en la que la Unidad Educativa debe poner mayor atención para minimizarla y la segunda amenaza debe ser eliminada.

Se asigna una calificación de 1 a 5, a cada uno de los factores determinantes para el éxito con el objeto de indicar si las estrategias presentes están respondiendo con eficacia al factor, donde 5 = una respuesta alta, 4 = una respuesta media alta, 3 = media, 2 = una respuesta media baja y 1 = una respuesta baja. Las calificaciones se basan en la Eficacia de las estrategias de la institución. Las oportunidades suelen tener valores más altos que las amenazas, pero estas, a su vez, pueden tener valores más altos si son especialmente graves o amenazadoras.

Los valores dados deben ser sumados en cada una de las variables para determinar el total del Plantel Educativo.

Independientemente de la cantidad de oportunidades y amenazas claves incluidas en la matriz de evaluación de factores externos, el total más alto que puede tener la institución es de 5 y el total más bajo es 1.

El valor de 5 indica que el Plantel Educativo está respondiendo de manera excelente a las oportunidades y amenazas existentes en el Centro Educativo.

En otras palabras, las estrategias de la institución están aprovechando con eficiencia las oportunidades existentes y minimizando los posibles efectos negativos de las amenazas externas. El valor de 1 indica que las estrategias no están capitalizando las oportunidades ni evitando las amenazas externas. Una vez efectuada la valorización comparativa, cuantitativamente y priorizada entre oportunidades y amenazas. En la Matriz de **Mejoramiento Externo**, se confronta las **oportunidades** con las **amenazas** planteándose la interrogante.

¿Cómo incide la amenaza en el logro de la oportunidad? Con cada una de las cinco amenazas con relación a las siete oportunidades, determinando de esta manera la valoración que tiene cada una de ellas, permitiendo definir cuales son las amenazas y oportunidades críticas por las que se debe principalmente ocuparse para que estas amenazas disminuyan o se elimine, para viabilidad de la consecución de las oportunidades, para el aprovechamiento y beneficio de las misma.

Como amenazas de impacto media alta con calificación 4, tenemos situación de pobreza de los padres de familia y la falta de recursos financieros para cubrir remuneraciones de profesores técnicos, las mismas que deben ser disminuidas para alcanzar el alto rendimiento del discente, así como lograr la eficiencia en el desarrollo de las actividades del área educativa.

Como conclusión del análisis podemos señalar que las amenazas críticas con impacto alto valorado con 5 se deben minimizar con aplicación de las políticas de gobierno en el área educativa así como en los programas de trabajo. Una vez valorada cuantitativamente el impacto externo de las oportunidades que tiene el Plantel Educativo se determinó que existe una oportunidad

de mayor impacto con valoración de 5 identificada como alta y que debe ser aprovechada al máximo y que es **cuenta con presupuesto del estado**, demostrando que la unidad educativa cuenta con esta oportunidad para minimizar y eliminar las amenazas.

3.3.2 Matriz de Evaluación de Factores Internos (EFI)

DEBILIDADES								
VALORACIÓN								
ALTA = 5	1. Insuficiente mobiliario.	2. Limitada aplicación metodología y técnicas modernas de enseñanza – aprendizaje en las áreas específicas.	3. Falta de bibliografía de acuerdo a la especialización del Colegio	4. Falta de aptitud de docentes, discentes, administrativos y de servicio a la Institución.	5. El personal docente y alumnado renuente al trabajo de equipo	6. Carencia de recursos tecnológicos para los laboratorios en las áreas de especialización	TOTALES	IMPACTO INTERNO
MEDIA ALTA = 4								
MEDIA = 3								
MEDIA BAJA = 2								
BAJA = 1								
FORTALEZAS								
1. Se cuenta con edificio propio, amplio y funcional.	3	1	1	1	1	1	8	1
2. Canchas deportivas y espacios verdes suficientes.	1	1	1	1	1	1	6	1
3. Buenas relaciones entre los niveles de la comunidad educativa.	1	2	1	2	5	1	12	3
4. Personal docente y administrativo capacitado y profesional.	1	4	3	3	3	3	17	4
5. Alumnos motivados por la superación.	1	5	4	3	2	4	19	5
6. Asistencia y disciplina de los docentes y discentes.	1	1	1	1	1	1	6	1
7. Salud física, mental y psicológica normal y adecuada de sus docentes.	1	3	1	3	2	1	11	2
8. Especialización técnica en áreas específicas.	1	5	3	3	2	5	19	5
TOTALES	10	22	15	17	17	17		
IMPACTO INTERNO	2	5	3	4	4	4		

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”

Elaborado Por. Susana Garzón L

Las fortalezas se definen como la parte positiva de la institución de carácter interno, es decir, aquellos que de manera directa se tiene el control y que reflejan una ventaja ante la unidad educativa. Representan los principales puntos a favor con los que cuenta la institución tales como: alumnos motivados por la superación, especialización técnica en áreas específicas y personal docente y administrativo capacitado y profesional.

Las *fortalezas* se identifican básicamente a través de la evaluación de los resultados, por lo que es trascendente el tener sistemas de evaluación y de diagnóstico que permita, evaluar los avances o retrocesos de los planes y programas educativos. Alumnos motivados por la superación depende de un gran porcentaje del éxito en la forma que se conduzcan las estrategias para alcanzar la misión, cumplir la visión a través de los objetivos propuestos, que a su vez, permitirá las fortalezas con valoración alta y media alta que señalamos anteriormente.

Las *debilidades* afectan en forma negativa y directa en el desarrollo de la institución, derivándose en el deficiente desempeño docente y discente. Una debilidad puede ser disminuida mediante acciones correctivas. Es el caso contrario de las fortalezas, las debilidades se podrían atacar con acciones de corto plazo a efecto de eliminarlas y transformarlas en fortalezas. De acuerdo a la valoración de la matriz identificamos que una debilidad calificada con puntuación alta y que es: **limitada aplicación metodológica y técnicas modernas de enseñanza – aprendizaje en las áreas específicas**, además se observa las debilidades con un puntaje de 4 = media alta que son **falta de aptitud de docentes, discentes, administrativos y de servicio a la institución; el personal docente y alumnado renuente al trabajo en equipo y; carencia de recursos tecnológicos para los laboratorios en las**

áreas de especialización; debilidades que deben ser corregidas o transformadas en fortalezas mediante la utilización y aplicación de herramientas de gestión modernas como la Planificación Estratégica

DEBILIDADES								
Valoración								
ALTA =5								
MEDIA ALTA =4								
MEDIA =3								
MEDIA BAJA =2								
BAJA =1								
AMENAZAS	1. Insuficiente mobiliario.	2. Limitada aplicación metodología y técnicas modernas de enseñanza – aprendizaje en las áreas específicas.	3. Falta de bibliografía de acuerdo a la especialización del Colegio.	4. Falta de aptitud de docentes, discentes, administrativos y de servicio a la Institución.	5. El personal docente y alumnado renuente al trabajo de equipo.	6. Carencia de recursos tecnológicos para los laboratorios en las áreas de especialización.	TOTALES	VULNERABILIDAD
1. Situación de pobreza de los padres de familia.	1	1	1	2	2	1	8	2
2. Proliferación de colegios y unidades educativas a distancia.	1	3	3	3	2	2	14	5
3. Falta de recursos financieros para cubrir remuneraciones de profesores técnicos.	1	2	1	2	2	5	13	4
4. Necesidad de partidas para los maestros en la especialización de informática.	1	2	1	2	2	3	11	3
5. Incrementos en los problemas de alcoholismo y drogadicción en los docentes y discentes.	1	3	1	3	2	1	11	3
TOTALES	5	11	7	12	10	12		
VULNERABILIDAD	1	4	2	5	3	5		

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”

Elaborado por: Susana Garzón L

En la matriz se demuestran debilidades con valoración Media = 3 que es **falta de bibliografía de acuerdo a la especialización del colegio**, que impide el apoyo para realizar los cambios estratégicos, por lo que es importante darle mayor atención para convertirla en fortaleza, que constituya la esencia y fundamento de la Institución para efectuar los cambios estratégicos necesarios.

Como conclusión debemos señalar que es necesario realizar acciones estratégicas que corrijan las debilidades y que con el transcurso del tiempo se pueden convertir en fortalezas como por ejemplo, que la debilidad con valoración alta, **limitada aplicación metodológica y técnicas modernas de enseñanza – aprendizaje en las áreas específicas**, se convierta en la aplicación de metodologías y técnicas modernas de enseñanza aprendizaje, que permita el crecimiento pedagógico para una eficiente calidad en el área educativa.

3.3.3. Matriz de Vulnerabilidad.

La matriz expresa la valorización cuantitativa, comparativa de amenazas y debilidades cuya calificación es Alta = 5 y Baja = 1.

En el análisis y valorización, la matriz de Vulnerabilidad, determina que la principal *Amenaza* registrada con mayor puntuación 5 = alta es la **proliferación de colegios y unidades educativas a distancia**, una clara definición de objetivos, así como el seguimiento de metas, permitirá la adecuada planificación y dosificación de esfuerzos en los diferentes niveles de la unidad educativa, incidiendo en el compromiso de las autoridades a conocer y cumplir con los objetivos propuestos, las amenazas con valoración media alta = 4 **falta de recursos financieros para cubrir remuneraciones de profesores técnicos** y las de

valoración media = 3, **necesidad de partidas para los maestros en la especialización de informática e incrementos en los problemas de alcoholismo de drogadicción en los discentes;** amenazas que deben ser minimizadas a través de la permanente revisión de las políticas y objetivos que se ajusten a los constantes cambios y preparación de talleres motivacionales que permitan el cambio positivo en la actitud del docente y discente.

En la matriz de vulnerabilidad se aprecia que las debilidades principales de valoración alta = 5 son: falta de aptitud de docentes, discentes, administrativos y de servicio a la institución, carencia de recursos tecnológicos para los laboratorios en las áreas de especialización que constituye un aspecto negativo para el desarrollo y crecimiento institucional.

La debilidad de valoración de media alta = 4 Consecución **limitada aplicación metodológica y técnicas modernas de enseñanza – aprendizaje en las áreas específicas,** tiene relación con lo expresado anteriormente, en razón de que no existe interés en conocer la situación actual de la institución así como en los resultados que debe obtener a través de la consecución de los objetivos del plantel. Las debilidades con valoración media =3 que es **personal docente y alumnos renuente al trabajo de equipo** es un aspecto negativo que afecta al desarrollo de la unidad educativa y por ende es necesario minimizarla o convertirla en fortaleza aplicando herramientas de gestión actualizadas.

La matriz expresa la valorización cuantitativa, comparativa de amenazas y debilidades cuya calificación es Alta = 5 y Baja = 1.

En el análisis y valorización, la matriz de Vulnerabilidad, determina que la principal *Amenaza* registrada con mayor

puntuación 5 = alta es la **proliferación de colegios y unidades educativas a distancia**, una clara definición de objetivos, así como el seguimiento de metas, permitirá la adecuada planificación y dosificación de esfuerzos en los diferentes niveles de la unidad educativa, incidiendo en el compromiso de las autoridades a conocer y cumplir con los objetivos propuestos, las amenazas con valoración media alta = 4 **falta de recursos financieros para cubrir remuneraciones de profesores técnicos** y las de valoración media = 3, **necesidad de partidas para los maestros en la especialización de informática e incrementos en los problemas de alcoholismo de drogadicción en los docentes y discente**; amenazas que deben ser minimizadas a través de la permanente revisión de las políticas y objetivos que se ajusten a los constantes cambios y preparación de talleres motivacionales que permitan el cambio positivo en la actitud del docente y discente.

En la matriz de vulnerabilidad se aprecia que las debilidades principales de valoración alta = 5 son: falta de aptitud de docentes, discentes, administrativos y de servicio a la institución, carencia de recursos tecnológicos para los laboratorios en las áreas de especialización que constituye un aspecto negativo para el desarrollo y crecimiento institucional.

La debilidad de valoración de media alta = 4 Consecución **limitada aplicación metodológica y técnicas modernas de enseñanza – aprendizaje en las áreas específicas**, tiene relación con lo expresado anteriormente, en razón de que no existe interés en conocer la situación actual de la institución así como en los resultados que debe obtener a través de la consecución de los objetivos del plantel.

Las debilidades con valoración media =3 que es **personal docente y alumnos renuente al trabajo de equipo** es un aspecto negativo que afecta al desarrollo de la unidad educativa y por ende es necesario minimizarla o convertirla en fortaleza aplicando herramientas de gestión actualizadas.

3.3.4. Matriz de Aprovechabilidad.

OPORTUNIDADES									
VALORACIÓN									
ALTA = 5									
MEDIA ALTA = 4									
MEDIA = 3									
MEDIA BAJA = 2									
BAJA = 1									
FORTALEZAS	1. Ubicación geográfica estratégica del Colegio.	2. Participación de estudiantes en ferias de ciencia y tecnología.	3. Cuenta con el presupuesto del estado.	4. Existencia de fuentes de trabajo y/o especializaciones para los discentes.	5. Becas para estudiantes.	6. Apoyo de entidades Gubernamentales y no Gubernamentales.	7. Convenios Interinstitucionales.	Totales	Aprovechabilidad
1. Se cuenta con edificio propio, amplio y funcional.	3	1	1	1	1	1	1	9	1
2. Canchas deportivas y espacios verdes suficientes.	3	1	1	1	1	2	1	10	1
3. Buenas relaciones entre los niveles de la comunidad educativa.	1	2	1	2	3	2	2	13	2
4. Personal docente y administrativo capacitado y profesional.	1	4	1	1	4	1	2	14	3
5. Alumnos motivados por la superación.	1	3	1	3	4	2	2	16	5
6. Asistencia y disciplina de los docentes y discentes.	1	2	1	2	2	1	1	10	1
7. Salud física, mental y psicológica normal y adecuada de sus docentes.	1	2	1	2	2	2	2	12	1
8. Especialización técnica en áreas específicas.	1	3	1	3	2	3	2	15	4
Totales	12	18	8	15	19	14	13		
Aprovechabilidad	1	4	1	3	5	2	1		

Fuente: Colegio Nacional Técnico "Dr. Camilo Gallegos Domínguez"
Elaborado por: Susana Garzón López

Para determinar la relación entre fortalezas y oportunidades se determina diferente valoración de 5= Alta, 1 = baja, en términos de su potencial, debiendo evaluar cuidadosamente cada una de las relaciones por lo que exponen valorización cuantitativa, comparativa entre fortalezas y oportunidades.

Más aún, esta matriz es una manera relativa de reconocer estrategias prometedoras que usan las fortalezas de la institución, para aprovechar las oportunidades que ofrece el medio ambiente externo.

Concluida la valorización de la matriz de Evaluación de Impacto de Factores Externos e Internos, se presenta el análisis cuantitativo y comparativo de fortalezas y oportunidades.

Determina que la primera fortaleza que debe ser aprovechada de acuerdo al análisis es el **alumnos motivados por la superación**, con una valoración alta = 5, que permite reforzar la estrategia que debe desarrollarse en relación a lo previsto en el futuro de la Unidad Educativa reconociendo como una de sus grandes fortalezas, aprovecha la oportunidad de la gran demanda externa, la fortaleza que le sigue en importancia y con una valoración media alta = 4 **especialización técnica en áreas específicas**, que también califica con media alta = 4, permite mantener técnicos y profesionales altamente competentes, considerando la productividad del profesional como uno de los efectos claves de la eficiencia; **personal docente y administrativo capacitado y profesional**, que establece el contexto dentro del cual se realizan actividades de creación de valor, que puede ayudar a lograr metas de eficiencia, que es la fortaleza con valoración media cuyo puntaje es = 3, fortalezas que se debe maximizar y que puedan ser

desarrollada para la consecución competitiva de las oportunidades que tiene el Plantel Educativo.

Las Oportunidades son los elementos o factores que la organización pueda aprovechar para hacer posible el logro de sus objetivos; la oportunidad con valoración alta = 5 es la **becas para estudiantes**, que permite el crecimiento y desarrollo mediante el ingreso en el ámbito de la excelencia; posición que logra con el compromiso del talento humano; las oportunidades con valoración media alta = 4 **participación de estudiantes en ferias de ciencias y tecnologías**, debido a que la Institución está sujeta a cambios en los que surgen nuevos retos y expectativas permite que la gestión administrativa alcance mayor eficiencia, eficacia y efectividad, dando lugar a su vez al aprovechamiento de las oportunidades; siendo imprescindible reorientar la forma de dirigir y concienciar la responsabilidad de entregar una educación de calidad a los estudiantes, para la generación de servicios competitivos.

La oportunidad con valoración media =3, **existencia de fuentes de trabajo y/o especializaciones para los discentes**, deben ser aplicables en todas las especialidades que la Unidad Educativa genera.

El análisis demuestra que la valoración de la matriz se la efectuó de manera objetiva ya que observa que la valoración de las fortalezas difiere en uno en más o en menos, con relación a la valoración de las oportunidades de la matriz de impacto interno, manteniendo la apreciación real en relación a los resultados obtenidos en la matriz de aprovechabilidad. Criterio sustentado que orienta también en la objetividad de la valoración de las matrices restantes estructuradas.

3.4. Marco Lógico del Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”.

3.4.1. Antecedentes.

En el Colegio Nacional Técnico en Informática “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, se determinaron tres áreas de intervención necesarias para enfrentar los problemas de la educación básica:

Bajo desempeño docente, Currículo descontextualizado de la realidad, y Ambiente socio-familiar desfavorable para el aprendizaje.

Durante los cuatro primeros meses del 2009, se volvió a elaborar un estudio sobre las áreas identificadas, con el objetivo de recoger datos que permitan hacer una evaluación preliminar de la factibilidad del proyecto y determinar las líneas bases del marco lógico; concluyendo finalmente, que el área correspondiente al currículo descontextualizado de la realidad, es en la que se intervendrá con el proyecto.

El Plantel tiene la finalidad de apoyar la modernización de la administración del Ministerio de Educación a través de la utilización de herramientas de gestión competitiva, estableciendo para ello el desarrollo de la Planificación Estratégica, que es el marco de referencia que permite enfrentar los desafíos del cambio y descubrir e influir en el futuro de la Institución mediante políticas, objetivos, estrategias bien definidas y consecuentes con la misión, así como con la visión, procurando crear una mentalidad de pensamiento estratégico, basada en los principios de mejoramiento continuo.

3.4.2. Problema.

La institución educativa para cumplir con su gestión administrativa se basa en la determinación de políticas y directrices del Consejo Directivo, que para ser aplicadas deben determinarse normas, métodos y procedimientos administrativos actualizados de acuerdo a las necesidades y exigencias actuales.

La aplicación y ejecución permanente de esta herramienta de gestión permitirá generar valor agregado, por cada una de las Unidades Administrativas Técnicas del Plantel Educativo y el compromiso para la elaboración, formulación de proyectos, que permita hacer realidad la visión de futuro del Colegio.

3.4.3. Objetivos.

Alcanzar la capacitación de los docentes dirigida a una buena utilización de las diferentes técnicas de evaluación, para su correcta ejecución.

Lograr que las diferentes formas de evaluación, permitan cada año el mayor porcentaje de promovidos al año inmediato superior.

Definir las consecuencias que se derivan de la evaluación tradicional para su respectiva modificación y su mejor aplicación.

3.5 MARCO LÓGICO

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Mejorar el sistema de educación en el proceso enseñanza – aprendizaje.</p>	Eficacia y efectividad demostrada en cada proceso.	Reforma Curricular Plan de capacitación Plan anual de actividades Constitución Política del Ecuador	Personal funcional. Incremento de los recursos asignados.
<p>PROPÓSITO</p> <p>Ofrecer en forma sintética aspectos fundamentales sobre el sistema de evaluación, desde los puntos de vista teóricos y prácticos.</p>	Obtener la eficiencia educativa del Plantel considerando los escasos recursos asignados.	Plan Estratégico Institucional. Plan Operativo Anual	Aplicación de políticas y normas establecidas en la Ley de Educación y su Reglamento. Aplicación del Reglamento Especial para Colegios e Institutos Pedagógicos del País.
<p>COMPONENTES</p> <p>Lograr que las diferentes formas de evaluación, permitan cada año el mayor porcentaje de promovidos al año inmediato superior.</p>	Actas de reuniones de Juntas de Curso. Evaluación de capacitaciones al personal. Comisión de Técnico-Pedagógica.	Plan Estratégico Institucional.	Planificación Estratégica Indicadores de Gestión Mejoramiento continuo.
<p>ACTIVIDADES</p> <p>Existió suficiente control y seguimiento de las actividades planificadas. El Proyecto está presupuestado en USD 650,50.</p>	Información necesaria para la toma de decisiones.	Gestión Educativa DINAMEP (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional).	Apoyo del más alto nivel del Consejo Directivo, Rectorado y Vicerrectorado, en los diferentes niveles.
Planificación y organización de las	Los alumnos participan activamente en	Gestión Educativa DINAMEP	Apoyo del más alto nivel del

diferentes actividades en equipo.	las actividades escolares.	(Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional).	Departamento de Inspección y Rectorado en los diferentes niveles
Vigilar el funcionamiento de los diferentes organismos del Colegio y conservación de los bienes de cada dependencia.	Cuida los materiales de oficina, herramientas de trabajo, de larga duración y los mantiene en buenas condiciones.	Normativa Interna del Colegio. Reglamento General de Bienes del Sector Público.	Reglamento Interno del Colegio.
Verificación de la exactitud, veracidad y confiabilidad de los registros contables, de estados financieros y de la información financiera gerencial.	Conocimiento de Leyes, Reglamentos, disposiciones legales específicamente de asuntos financieros y presupuestarios.	Cédulas Presupuestarias, Clasificador de Ingresos y Gastos, aplicación del Manual de Contabilidad.	Aplicación de políticas y normas establecidas en Leyes Financieras y Presupuestarias.
Sistema de mejoramiento continuo, así como el de gestión financiera.	Acciones previas de capacitación, para que los procesos se cumplan de mejor forma y manejo de los recursos para destinarlos a los sectores que los requieran.	Propuesta de trabajo sobre Círculos de Estudio para el Colegio.	Personal capacitado apoye al Colegio para que la gestión educativa deba ser ejecutada como un conjunto de procesos que cruzan las tareas pedagógicas, administrativas y financieras.
Promover actividades de mejoramiento docente y desarrollo institucional, previo el análisis y la autorización de las autoridades educativas. Las fechas límites de las actividades y tareas han sido cumplidas como fueron establecidas.	Análisis de resultados Los aprendizajes propuestos son coherentes en su desarrollo progresivo.	Reglamento Interno del Colegio.	Personal capacitado apoye al Colegio para que la gestión educativa deba ser ejecutada como un conjunto de procesos que cruzan las tareas pedagógicas, administrativas y financieras.

3.6. Componentes de Identidad Institucional.

3.6.1. Misión Institucional.

- Formar bachilleres técnicos en Informática, capaces de integrarse en forma eficiente y profesional a la empresa pública y privada para contribuir eficazmente al desarrollo sostenido del país.
- Crear actitudes positivas frente al trabajo y el uso del tiempo libre.
- Desarrollar la inteligencia de los estudiantes, a nivel del pensamiento teórico, creativo, reflexivo y práctico.

3.6.2. Visión Institucional.

El Colegio Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” será una institución educativa en constante desarrollo y progreso, encaminada siempre a satisfacer las necesidades de su comunidad educativa y dispuesta en todo momento a mejorar la calidad de educación de sus alumnos.

Durante los próximos años se conseguirá la transformación total, a Instituto Técnico Superior, con la Tecnología en Administración de Sistemas, a fin de que sus egresados capten el mercado ocupacional de la ciudad, la provincia y el país.

Para el efecto logrará la asistencia técnica de las Universidades, Escuelas Politécnicas del país y CONESUP, especialmente en cuanto se refiere a la profesión de Administración de Sistemas, propiciando en todo momento la profesionalización de sus docentes y el intercambio de experiencias con las instituciones de su tipo, procurando alcanzar la excelencia en la formación académica de sus egresados.

3.6.3. Objetivos Institucionales.

- Capacitar permanentemente al Personal Docente, mediante convenios con los Centros Pedagógicos, Universidades y Escuelas Politécnicas del país.
- Procurar que en la Comunidad Educativa de la Institución haya: respeto, solidaridad, espíritu de justicia y capacidad de trabajo.
- Incrementar el equipamiento de los laboratorios y talleres para la formación práctica y de investigación de los alumnos.
- Mantener el prestigio de la institución con la participación de los estudiantes en las diferentes actividades organizadas a nivel provincial y nacional.
- Realizar constantes gestiones con la empresa pública y privada, a fin de conseguir mobiliario funcional para los alumnos.

3.6.4. Metas.

- Graduar hasta el año 2012, 180 bachilleres técnicos.
- Capacitar al Personal Docente en áreas específicas hasta el año 2012.
- Incrementar en un 80% el laboratorio de cómputo, hasta el año 2012.
- Implementar en un 75% los talleres de Actividades Prácticas.
- Durante el presente año lectivo se adquirirán 6 computadores Core Due, con multimedia.
- Implementar una sala de audio-video, para el aprendizaje del idioma extranjero.
- Incrementar la biblioteca y formación de la videoteca.

3.6.5. Políticas Estratégicas.

Guía de pensamiento y de acción que orienta en las decisiones. Las políticas forman la estructura básica de principios que debe usarse como referente para la toma de decisiones.

El Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, en el afán de mejorar la calidad de la educación que imparte, propone las siguientes políticas:

- Delimitar el número de alumnos para desarrollar una educación personalizada.
- Proporcionar una adecuada orientación vocacional con la finalidad de que el alumno consiga una profesión acorde con sus aptitudes y destrezas.
- Incrementar la elaboración y ejecución de proyectos educativos innovadores.
- Realizar intercambios académicos con instituciones educativas públicas y privadas.
- Contar con maestros especializados en cada una de las áreas.
- Lograr que la institución participe en las innovaciones curriculares que proponga el Ministerio de Educación.
- Respetar la libertad de culto.
- Cultivar la presentación personal, disciplina y el respeto entre los docentes y discentes.
- Mantener e innovar permanentemente los laboratorios y talleres de la institución.
- Responsabilizar a los representantes de las actitudes de sus apoderados y representados.

3.6.6. Síntesis Operativa.

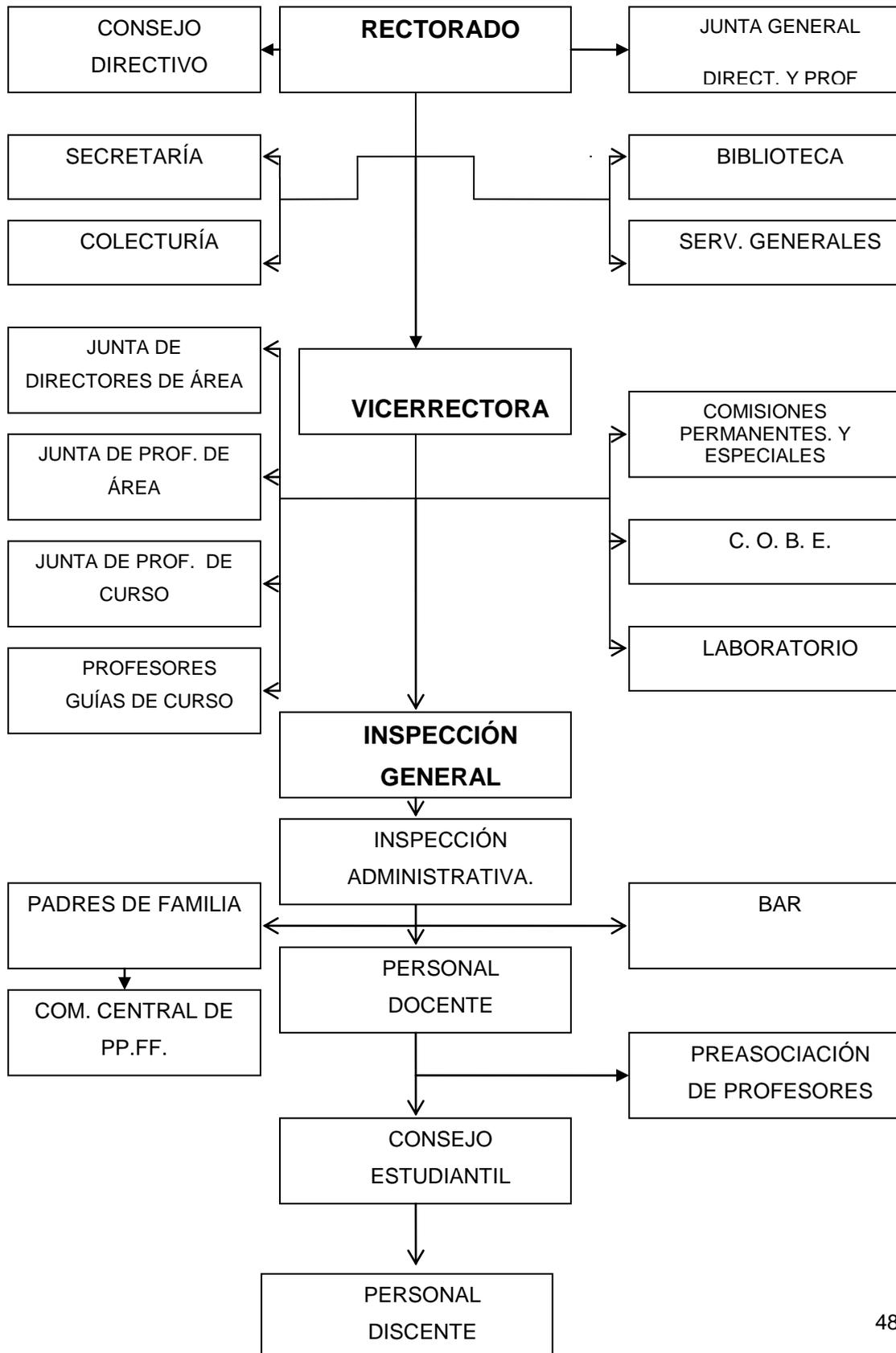
Todos los objetivos, metas y políticas que fija nuestro Plan Estratégico, serán llevadas a cabo operativamente y deberán cumplirse de manera estricta y entusiasta, a fin de que la evaluación semestral y anual tenga un seguimiento sustentable y verificable con la seriedad que ello amerita para que se cumpla lo establecido y planificado en el tiempo estipulado.

3.6.7. Evaluación.

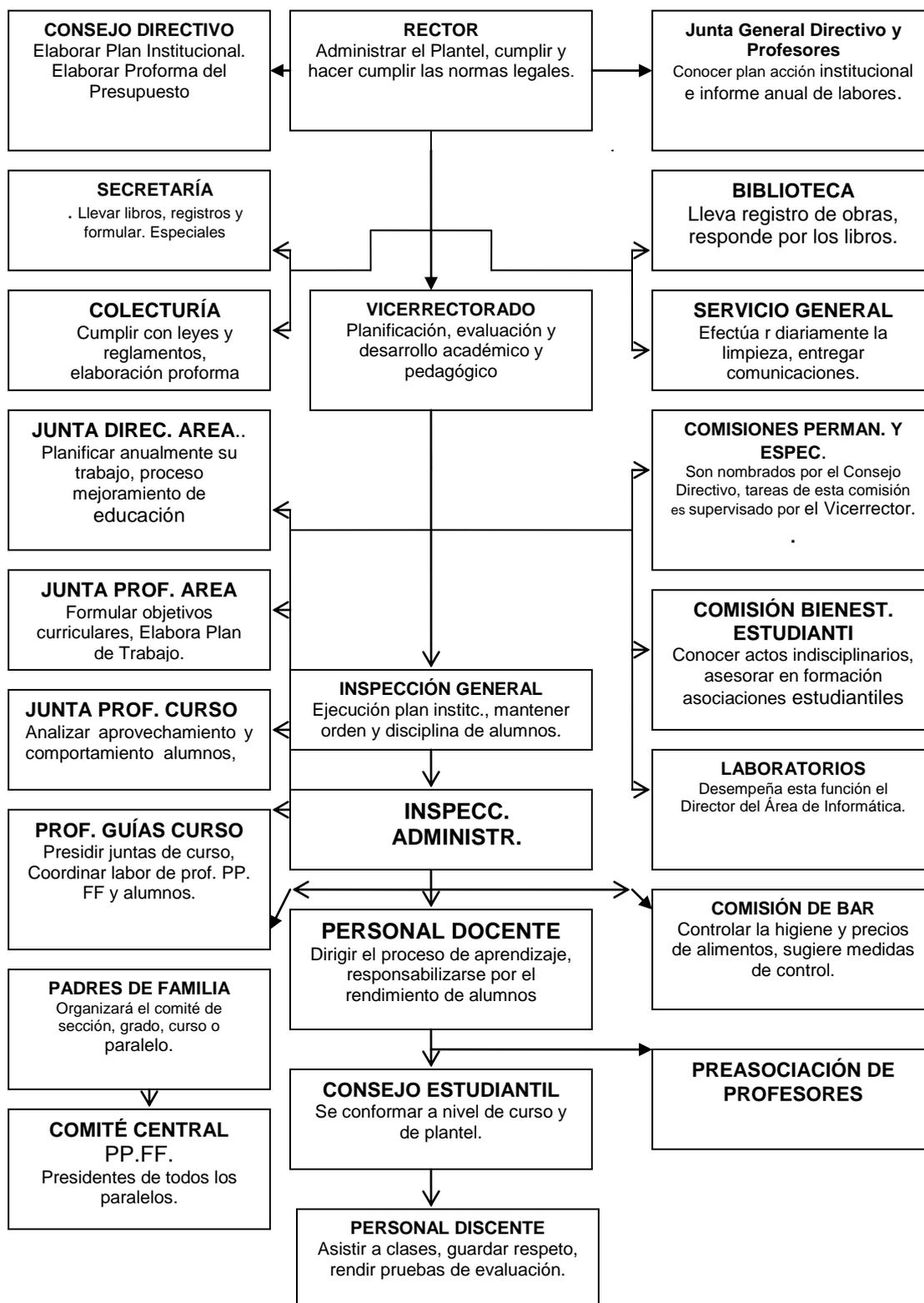
Esta puede ser al final de su ejecución, cada semestre o al final de cada año lectivo, de manera obligatoria y con el concurso de todos los involucrados en el quehacer educativo de nuestra institución.

3.7. Organigramas.

3.7.1 Organigrama Estructural

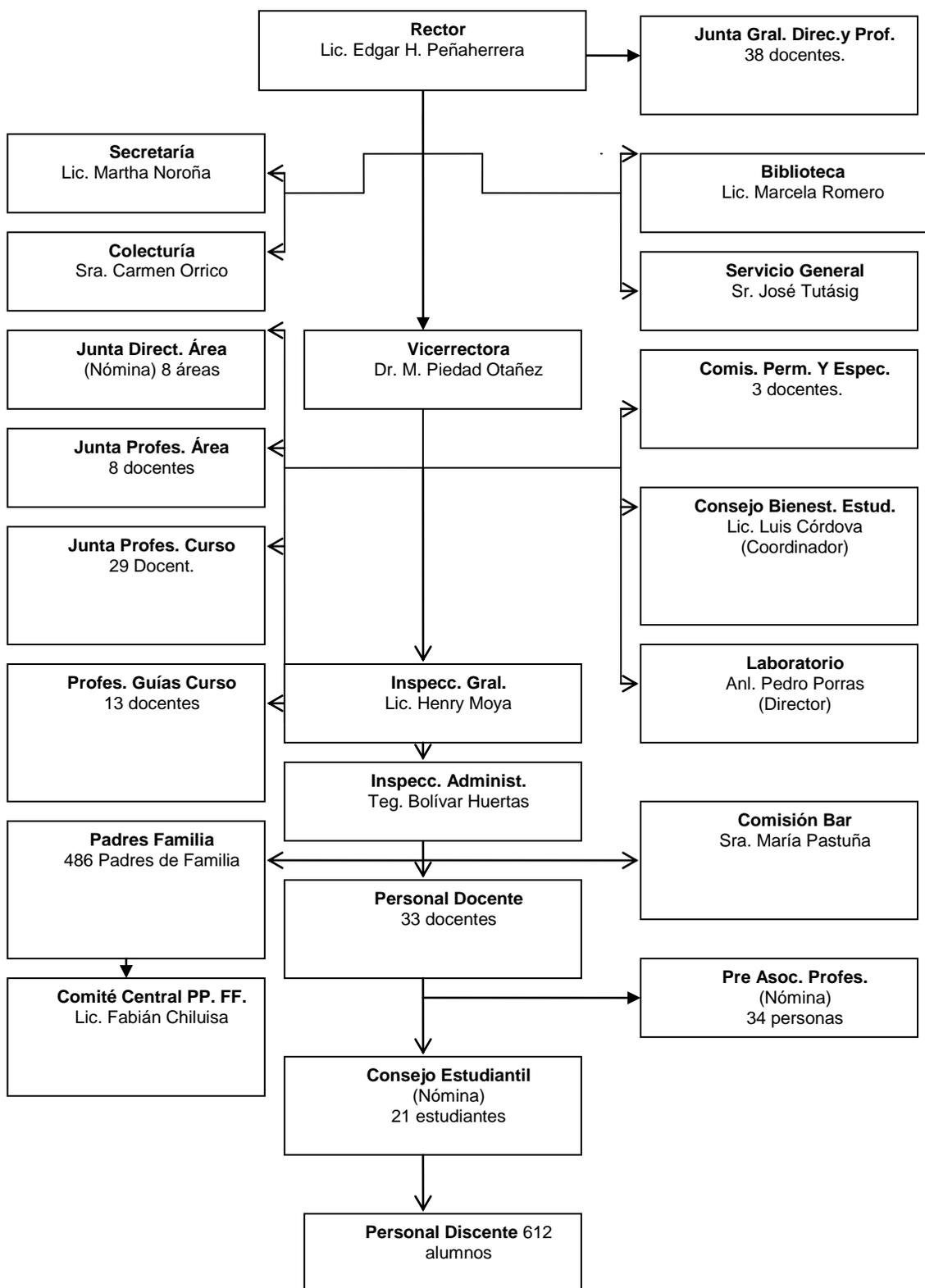


3.7.2. Organigrama Funcional.



Fuente: Archivo del Colegio
Elaborado Por: Edgar Peñaherrera

3.7.3 Organigrama Posicional



Fuente: Archivo del Colegio
Elaborado Por: Edgar Peñaherrera

CAPÍTULO IV

4. PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) Y PLAN ESTRATÉGICO.

4.1. Consideraciones Generales.

Para facilitar la estructuración del Plan Operativo Anual, se ha conformado un esquema que muestra el Sistema General de Planificación en el cual se inscribe.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES				
	GESTIÓN INSTITUCIONAL		DESARROLLO ACADÉMICO	
R E C T O R A D O	-Planes de Mediano Plazo. - Planes Operativos. - Presupuesto - Planificación de Proyectos Institucionales	Planificación	-Planificación de Nuevas Carreras. - Planificación Curricular. - Proyectos de Investigación y Extensión.	V I C E
	- Seguimiento a la gestión Institucional. - Seguimiento a Proyectos de Desarrollo Institucional. - Estadísticas Institucionales	Monitoreo	- Seguimiento y apoyo curricular. - Seguimiento a los Proyectos de Investigación.	R R E
	- Evaluación de la Gestión Planteada a Mediano Plazo. - Evaluación de la Gestión Operativa. - Información detallada a nivel individual, del personal docente a tiempo completo y parcial en los campos de docencia, investigación y extensión.	Evaluación	- Evaluación de los acuerdos y contratos para dictar cátedras. - Evaluación de los Proyectos de Investigación y Extensión.	C T O R A D O

4.2. EVALUACIÓN DEL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA).

4.2.1. PLAN OPERATIVO ANUAL PARA EL AÑO 2009.

OBJETIVOS	PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESULTADOS	COSTOS USD	MATERIALES	PRODUCTOS (Logros)	RESPONSABLES	CRONOGRAMA EN MESES												Fuente de información	
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Propiciar aprendizajes significativos aplicando técnicas activas e instrumentos de evaluación acorde a la realidad del educando a fin de evitar el bajo rendimiento y la deserción	Propiciando aprendizajes significativos	Actualización en técnicas activas e instrumentos de evaluación mediante la autoformación y capacitación oportuna para el desarrollo del pensamiento y la inteligencia.	Dinámicas lecturas conferencias, talleres.	Educación de calidad	340	Folletos, textos, retroproyector prensa escrita, papelógrafos.	Profesores actualizados. Educación de calidad.	Autoridades, personal docente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	INFORMES
Promover la capacidad del personal docente en metodologías y técnicas innovadoras e interactivas mediante cursos y seminarios que permitan mejorar el aprendizaje.	Innovación de técnicas metodológico – pedagógico.	Incentivación sobre la actualización metodológico – pedagógico participando en los cursos organizados por la Dirección Provincial y Entidades Particulares para lograr una educación de calidad.	Cursos seminarios, autoformación.	Interaprendizaje significativo	280	Facilitadores, invitados profesionales, económicos	Profesores, capacitados.	Autoridades, Directores de Área.	X	X	X											INFORMES
Lograr un Trabajo institucional en equipo apoyando los conocimientos y las experiencias individuales para optimizar los recursos humanos y materiales.	Aportando y enriqueciéndonos.	Realización de las actividades académicas informativas en equipo en forma afectiva y efectiva para alcanzar resultados eficaces y eficientes	Planificación y organización de las diferentes actividades en equipo. Delegación de las actividades Evaluación oportuna.	Camino al éxito	210	Papelógrafo, calendario, textos, folletos, ilustraciones	Trabajo Institucional en equipo. Corresponsabilidad en la actividad educativa.	Autoridades. Consejo directivo. Jefes de Área. Personal Docente Administrativo y de Servicio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	INFORMES

Elevar el autoestima y el amor a la institución valorando el rol que desempeña cada uno para el servicio de calidad.	Caminos Junto al éxito.	Organización de actividades motivacionales mediante seminarios – taller, charlas que permitan mejorar el autoestima y el sentido de pertenencia a la institución	Curso de Relaciones Humanas. Programas Recreativos .	Comunidad educativa satisfecha	160	Videos, CDs. Vhs. Tv. Papelógrafo.	Maestros realizados y felices.	Comisión de Asuntos Sociales. Comisión de Deportes. Autoridades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	INFORMES
Gestionar el equipamiento de Laboratorio a través de la Autogestión para una Educación de Calidad.	Equipamiento del Laboratorio.	Diálogo con las Autoridades Municipales, del Consejo Provincial, FISE, y otros; elaborando proyectos y colaboración de la Comunidad Educativa para contar con la implementación del Laboratorio que facilita el interaprendizaje.	Convocatorias. Comisión. Comunicaciones. Reuniones.	Buen Aprendizaje.	200	Material de escritorio. MCS. Medios de comunicación Social).	Contar con Laboratorios modernos y didácticos.	Rector, Consejo Directivo, Comité Central de Padres de familia.								X	X	X	X	X		INFORMES
Elaborar el Plan Operativo Anual P. O. A. que regirá a partir de enero, hasta diciembre de 2009.	Cumpliendo con un requerimiento técnico instrumental de planificación.	Consenso de la Comunidad Educativa. Elaboración del P.O.A. bajo la responsabilidad de la Comisión Técnico-Pedagógica.	Convocatorias. Comunicaciones. Reuniones. Sesiones de Trabajo.	Cumplimiento de instructivos técnicos de Planificación.	250 1 440	Material de escritorio. Textos. Folletos. Ley y Reglamentos. Instructivos específicos.	Tener un documento técnico guía de primera clase.	Rector. Vicerrector. Directores de Área. Comisión Permanente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	INFORMES

FUENTE:	Archivo del Colegio
ELABORADO POR:	Edgar Peñaherrera

Análisis del Plan Operativo Anual.

El presente Plan Operativo contiene cuatro grandes objetivos en los que se empieza por priorizar aprendizajes significativos aplicando técnicas activas e instrumentos de evaluación acorde a la realidad del educando a fin de evitar el bajo rendimiento y la deserción, así mismo, se promueve la capacidad del personal docente en metodologías y técnicas innovadoras e interactivas mediante cursos y seminarios que permitan mejorar el aprendizaje, con la finalidad de lograr un trabajo institucional en equipo apoyando los conocimientos y las experiencias individuales para optimizar los recursos humanos y materiales con el propósito de elevar el autoestima y el amor a la institución valorando el rol que desempeña cada uno para el servicio a la comunidad, dotando al colegio de espacios técnica y tecnológicamente acordes con los momentos actuales, para lo cual se hace necesario gestionar el equipamiento de Laboratorios a través de la Autogestión para una Educación de Calidad.

El buscar que las partes, tanto administrativa, académica, como financiera marchen cohesionadas e íntimamente ligadas, contrastará notoriamente con la visión tradicional de mirarlas a cada una independientemente, haciendo un modelo de gestión moderno que beneficie a la comunidad educativa, buscando siempre la eficiencia, eficacia y la calidad educativa en todos sus ámbitos, consiguiendo lo que todos ansiamos para cambiar la indiferencia en que se debate la educación actual.

4.3. Consideraciones Específicas.

El cambio metodológico planteado para la formulación del Plan Operativo 2009 ha tomado en cuenta los siguientes aspectos específicos:

- El Plan Operativo considera los cuatro grandes programas identificados en el Plan Estratégico Institucional Preliminar, así como sus políticas y estrategias de ejecución.

- Las actividades administrativas están supeditadas a las actividades académicas.
- El ámbito de planificación comprende 02 períodos académicos, esto es: **Período Académico 1** 2009-2010 (octubre 2009-marzo 2010) y **Período Académico 2** 2010 (abril-septiembre 2010).
- Las actividades académicas y administrativas normales (que no requieran de presupuesto adicional a la remuneración del personal titular) se han valorado a nivel general y por lo tanto no se han incluido por cada una de las unidades en la presente programación.
- Para la estructuración del Programa de equipamiento de laboratorios docentes y de investigación se tomará en cuenta la información disponible como resultado del inventario de necesidades realizado por la Dirección de Planificación.
- Los suministros y materiales de oficina, han sido valorados a nivel general para todo el Colegio.

Plan Estratégico Institucional del Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” de Comercio y Administración, especialización en Administración de Sistemas y Comercialización y Ventas, años 2009–2013 con el financiamiento del presupuesto aprobado para el año 2010 en adelante.

1. Diagnóstico Situacional de la Institución.

En sesión de Junta General de Directivos y Profesores, luego de un profundo análisis y aplicando la Matriz de Diagnóstico Estratégica y la Técnica del F.O.D.A., se han detectado los niveles de impacto en los factores internos (debilidades) y externos (amenazas), que se convierten en problemas para nuestra institución.

1.1. Identificación del Nivel de Impacto Factores o Capacidades Internas: Fortalezas y Debilidades.

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO, INTERNO

FACTORES DE ANÁLISIS INTERNOS	NIVELES DE IMPACTO					
	FORTALEZAS			DEBILIDADES		
	A	M	B	A	M	B
Edificio	X					
Mobiliario					X	
Material didáctico					X	
Canchas deportivas	X					
Equipamiento					X	
Relaciones humanas		X				
Personal docente		X				
Personal administrativo		X				
Alumnos		X				
Disciplina		X				
Higiene					X	
Personal de servicio						X
Salud de los alumnos					X	
Salud de los profesores		X				
Asistencia de alumnos		X				
Asistencia de docentes		X				
Bar		X				
Deserción escolar			X			
Laboratorios				X		
Biblioteca				X		
Aulas	X					
Asistencia del personal administrativo		X				
Autoridades	X					
Baterías sanitarias					X	
RESUMEN	4	10	1	2	6	1

A = Alto

M = Medio

B = Bajo

Factores o Capacidades Externas: Oportunidades y Amenazas.

FACTORES DE ANÁLISIS EXTERNO	NIVELES DE IMPACTO					
	OPORTUNIDAD ES			AMENAZAS		
	A	M	B	A	M	B
Servicios básicos		X				
Presupuesto		X				
Padres de familia	X					
Autogestión			X			
Religión					X	
Participación comunitaria		X				
Situación geográfica	X					
Clima					X	
Alimentación					X	
Alcoholismo						X
Drogadicción						X
Resumen	2	3	1		3	2

A = Alto M = Medio B=Bajo.

4.3.1. Presentación.

4.3.2. Antecedentes:

El Colegio Técnico en Informática “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, iniciará su año de gestión educativa y desde ya, cuenta con recursos físicos, económicos y humanos suficientes para atender a 612 estudiantes, siendo considerable la demanda de matrículas por las expectativas creadas en la comunidad educativa, hecho que determina que en el futuro su cobertura deberá ser ampliada.

La creación del colegio obedeció a la necesidad de rendir un justo homenaje al Dr. Camilo Gallegos Domínguez, por su invaluable labor al frente del Ministerio de Educación, así como también para resaltar los méritos y virtudes de este connotado ciudadano ecuatoriano.

4.3.3. Justificación:

Considerando la necesidad de mejorar la calidad de la educación y ante la falta de resultados positivos que se han obtenido con el modelo tradicional, adoptaremos el nuevo modelo de Planificación Estratégica, como alternativa válida para desarrollar las capacidades internas, guiados por las necesidades internas.

4.3.4. Evaluación General.

Una breve revisión de los planes operativos llevados a cabo por el Colegio Nacional Técnico Camilo Gallegos Domínguez, en años anteriores, muestra que han existido fallas de diferente índole, entre los que se pueden citar los siguientes:

A diferencia de las actividades académicas, que son la razón de ser del colegio, las mismas que son planificadas, ejecutadas y evaluadas anualmente, existe poca vinculación entre la planificación a mediano plazo y los planes operativos anuales del resto de actividades.

No ha existido el monitoreo ni evaluación correspondientes de dichas tareas.

Las Proformas Presupuestarias no se han vinculado totalmente con la programación operativa, tal cual ha sido señalado en auditorias institucionales previas.

Los Planes Operativos se han estructurado en forma tardía, por lo que no han servido de instrumento de programación.

Se presenta un limitado comprometimiento por parte de las autoridades y responsables del cumplimiento de las tareas programadas.

Existen también otros aspectos vinculados a la programación operativa anual que son más bien de tipo estructural, tales como: las inflexibilidades del presupuesto, en razón de que alrededor del 83% del mismo es dedicado al pago de remuneraciones, lo que significa en la práctica que apenas queda un 17% para la ejecución del resto de tareas, parte de las cuales tienen que ver con el desarrollo de la infraestructura institucional.

4.3.5. Objetivos Institucionales.

- Capacitar permanentemente al Personal Docente, mediante convenios con los Centros Pedagógicos, Universidades y Escuelas Politécnicas del país y DINAMEP.
- Procurar que en la Comunidad Educativa de la Institución haya: respeto, solidaridad, espíritu de justicia y capacidad de trabajo.
- Incrementar el equipamiento de los laboratorios y talleres para la formación práctica y de investigación de los alumnos.
- Mantener el prestigio de la institución con la participación de los estudiantes en las diferentes actividades organizadas a nivel provincial y nacional.
- Realizar constantes gestiones con la empresa pública y privada, a fin de conseguir mobiliario funcional para los alumnos.

4.4. Componente de Gestión Institucional.

4.4.1. Proyectos y Presupuesto.

4.4.2. Incremento del Laboratorio de Computación.

4.4.2.1. Problema.

Al momento el Colegio no cuenta con un laboratorio de computación que satisfaga las necesidades del alumnado con un aprendizaje individualizado, por lo que se constituye en objetivo importante el buscar una solución

inmediata, toda vez que esta entidad educativa tiene las especializaciones de: Comercialización y Ventas y Administración de Sistemas.

4.4.2.2. Datos Informativos:

Institución: Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”.

Dirección: Cantón Latacunga, Parroquia La Matriz, Av. Eloy Alfaro.

Nombre del Proyecto: “Incremento del Laboratorio de Computación”.

Niveles:

- 8vo, 9no y 10mo. Educación Básica.
- 1ro, 2do, y 3ro. Bachillerato.

Especializaciones:

Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, especializaciones de Administración de Sistemas y Comercialización y Ventas.

Tipo: Fiscal

Jornadas: Matutina

Régimen: Sierra

Rector: M.Sc. Lic. Edgar H. Peñaherrera R.

Responsables: Vicerrector (a) y Director (a) del Área Técnica.

Tiempo de Duración del Proyecto: Del 2 de febrero de 2010 hasta el 28 de febrero de 2012.

Beneficiarios:

Número de estudiantes: 612 (año lectivo 2009-2010)

Condición socio cultural: Medio – Baja

Costo: \$ 350,00 USD (Trescientos cincuenta 50/100 dólares)

Número de Docentes y Personal Administrativo: 38 y 5 respectivamente.

El Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” de Latacunga, institución educativa fiscal cuya base de creación como Colegio es el Decreto Ministerial No. 2263, de fecha 17 de septiembre de 1986; de Nivel Superior. Creado en honor al Dr. Camilo Gallegos Domínguez, uno de los personajes más importantes que tuvo la provincia de Cotopaxi y consecuentemente el país dentro del campo educativo, ante la necesidad de instaurar y fortalecer la educación en Cotopaxi y la perspectiva de abrir las puertas de la educación, sin discriminación alguna, a todos los jóvenes que anhelando superarse encontraban dificultades para ingresar a otro Establecimiento.

4.4.2.3. Presentación.

El Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” tiene como finalidad primordial, servir a jóvenes de diferentes estratos sociales, con una clara visión de servicio comunitario; se trabaja a base a la Reforma Curricular Consensuada dando prioridad a la preparación académica de los alumnos, lo que les permite desenvolver en gestiones participativas profesionales en el campo computacional dentro y fuera de la provincia.

Hoy en día la computación cibernética o denominada aulas virtuales, permiten al estudiante estar más cerca del ciberespacio; consultas y deberes enviados como tareas ya no requiere que el estudiante vaya a la biblioteca manual. Pues al tener una computadora en casa y conectada al **Internet** le facilitan el acceso a la biblioteca virtual y conseguir de manera rápida y precisa la consulta de los temas requeridos, logrando con ello una educación integral.

En la era de la globalización informática hace que la educación virtual prometa ser una interesante alternativa para muchas personas que deseen convertirse en profesionales; cada día más personas, sin importar el sexo, la

edad o el lugar donde se encuentren, optan por nuevos medios de educación basados en Internet. La facilidad con la que fue estructurado este proyecto a de permitir que los jóvenes puedan alcanzar sus metas en el Siglo XXI.

Esta gestión del Área Científica Tecnológica tiene como finalidad cubrir las expectativas acorde a las altas exigencias de la tecnología actual en el campo teórico-práctico del manejo de la computadora, tomando en cuenta mayormente las actividades del alumno en la enseñanza- aprendizaje.

4.4.2.4. Situación actual.

El espacio físico y el número de máquinas con que cuenta el laboratorio de computación en la actualidad en el Plantel no están acordes a las exigencias tecnológicas actuales, ya que el número de máquinas (computadoras) no es pedagógico porque el número de estudiantes es mayor y por ende la enseñanza – aprendizaje no va a ser de lo mejor.

4.4.2.5. Justificación.

Proveer a los estudiantes de un laboratorio de computación bien equipado, espacio físico funcional, suficientes máquinas a fin de que la capacitación del educando sea más práctica, sin dejar de lado la evaluación y así obtener un recurso humano de competencia.

Proporcionar a los usuarios la facilidad de realizar actividades de manera individual a fin de que pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y sean recursos competentes, acordes con el avance de la tecnología que nos ofrece en la actualidad.

4.4.2.6. Objetivos.

Incrementar el laboratorio de computación mediante el aporte directo del Comité Central de Padres de Familia.

Solicitar la donación de computadoras a Entidades Gubernamentales y no Gubernamentales dentro y fuera de la provincia.

Adecentar el laboratorio de computación.

4.4.2.7. Meta.

Al momento se cuenta con 24 computadores en el “Laboratorio de Computación”, el plantel aspira que al inicio del segundo trimestre se pueda contar con un número de 30 computadoras, en base al aporte gubernamental, toda vez que no pudo ser cubierto con los fondos entregados por los padres de familia a inicios del año lectivo 2007-2008. Así como también, de donaciones de gente comprometida con la institución. Una vez incorporadas las máquinas nuevas para el Laboratorio de Computación se podrán al servicio de los usuarios conectados en red.

Situación esperada

Contar con el laboratorio de computación totalmente equipado con tecnología de punta, es el objetivo, con lo cual se logra entregar bachilleres a la sociedad completamente capacitados, a fin de que pueden desenvolverse en el campo profesional en forma positiva y si van a continuar sus estudios superiores lo realicen con mucha eficacia y sean profesionales de alta competencia.

4.4.2.8. Estrategias.

- Lograr la integración de los padres de familia del establecimiento mediante la socialización.
- Coordinar acciones y nombrar comisiones para que se cumplan con este propósito.
- Trabajar en equipo para la consecución de la meta proyectada.

4.4.2.9. Actividades.

- Reunión de Directores de Área.
- Reunión del Área Técnica de Informática.
- Diseño y elaboración del proyecto
- Presentación del proyecto
- Seguimiento del cumplimiento del proyecto

4.4.2.10. Evaluación.

Recursos Humanos:

Autoridades.

Docentes.

Administradores.

Padres de Familia.

Comité Central de Padres de Familia.

Alumnos.

Área Técnica.

4.4.2.11. Materiales:

Laboratorio de Computación

Textos de consulta

Bibliotecas
 Internet, etc.
 Útiles de oficina

4.4.2.12. Técnicos:

Profesionales dentro del campo de Computación.

4.4.2.13. Tecnológicos:

Computadoras.
 Impresora.
 Scanner.

4.4.2.14. Financiamiento.

Presupuesto del Estado, Comité Central de Padres de Familia,
 Otros.

4.4.2.15. Tiempo.

Cronograma de actividades

TIEMPO ACTIVIDADES	De Febrero de 2010 a febrero de 2011 (meses)											
	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E
1. Diagnóstico		X	X	X								
2. Diseño del Proyecto					X	X	X					
3. Ejecución								X	X	X	X	
4. Evaluación												X

4.4.2.16. Evaluación.

Informe de seguimiento del proyecto

4.4.3. “MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA”

4.4.3.1. Problema.

Hoy, la enseñanza está al servicio de la educación, y por lo tanto, deja de ser objetivo central de los programas la simple transmisión de información y conocimientos. Existiendo una necesidad de un cuidado mayor del proceso formativo, en donde la capacitación del alumnado está centrada en el autoaprendizaje, como proceso de desarrollo personal. Bajo la perspectiva educativa, la evaluación debe adquirir una nueva dimensión, con la necesidad de personalizar y diferenciar la labor docente.

La evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno, detectar sus puntos débiles para poder corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno.

4.4.3.2. Datos Informativos:

Institución: Colegio Dr. Camilo Gallegos Domínguez

Dirección: Cantón Latacunga, Parroquia La Matriz, Av. Eloy Alfaro.

Nombre del Proyecto: “Modificación del Sistema de Evaluación Educativa”.

4.4.3.3. Niveles:

- 8vo, 9no y 10mo. de Educación Básica.
- 1ro, 2do, y 3ro. de Bachillerato.

4.4.3.4. Especializaciones:

Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, especialización Administración de Sistemas y Comercialización y Ventas.

4.4.3.5. Tipo: Fiscal.

Jornadas: Matutina

Régimen: Sierra

Rector: M.Sc. Lic. Edgar H. Peñaherrera R.

Responsables: Vicerrectora y Director (a) del Área de Matemáticas.

Tiempo de Duración del Proyecto: Del 3 de enero al 30 de agosto de 2010.

Beneficiarios:

Número de estudiantes: 612 (año lectivo 2009-2010)

Condición socio cultural: Medio – Baja

Costo: \$ 650,50 USD (Seiscientos cincuenta 50/100 dólares)

Número de Docentes y Personal Administrativo: 38 y 5 respectivamente.

El Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” de Latacunga, institución educativa fiscal cuya base de creación como Colegio es el Decreto Ministerial No. 2263, de fecha 17 de septiembre de 1986; de Nivel Superior. Creado en honor al Dr. Camilo Gallegos Domínguez, uno de los personajes más importantes que tuvo la provincia de Cotopaxi y consecuentemente el país dentro del campo educativo, ante la necesidad de instaurar y fortalecer la educación en Cotopaxi y la perspectiva de abrir las puertas de la educación, sin discriminación alguna, a todos los jóvenes que anhelando superarse encontraban dificultades para ingresar a otro Establecimiento.

4.4.3.6. Presentación.

Este proyecto tiene como propósito, ofrecer en forma sintética aspectos fundamentales sobre el sistema de evaluación, desde los puntos de vista teóricos y prácticos, para que el alumno esté en capacidad de mejorar su rendimiento académico en toda su amplitud a lo largo de su vida estudiantil.

El sistema de evaluación tal como lo presentamos en este proyecto, constituye uno de los pilares más importantes de la vida de un Centro Educativo; así como a la formación de directivos y profesores.

El cambio de evaluación tiene un buen sentido, a través de ellas se intenta valorar la eficacia de los medios para optar por los más útiles.

4.4.3.7. Situación actual.

En la actualidad el Establecimiento, tiene el sistema de evaluación trimestral, que al estar supeditados este, los estudiantes se crean una idea que es lo más importante dentro de la evaluación que se realiza durante las actividades académicas, presionándose de tal manera que llegan en su mayor parte al fracaso.

La evaluación que se viene dando por parte de los docentes, no es satisfactoria y eficaz por no tener una continua capacitación profesional que proporcione una mejor forma de evaluar.

4.4.3.8. Justificación.

Considerando que es muy importante el mejoramiento del sistema de educación en el proceso enseñanza-aprendizaje y además que se cuenta con la colaboración de Padres de Familia, Autoridades Provinciales, Institucionales, Docentes y Alumnos, se pone a consideración este proyecto.

El cambio que presenta el proyecto, es concienciar en los alumnos y maestros, que la evaluación es una tarea de permanente reencauzamiento de los alumnos en su proceso de aprendizaje y de frente a los logros de competencia que se desea alcanzar, dando así, en el educando un poder de satisfacción y eficacia, reduciendo el índice de repitencia y en muchos casos porcentajes altos de deserciones.

4.4.3.9. Objetivos.

- Alcanzar la capacitación de los docentes dirigida a una buena utilización de las diferentes técnicas de evaluación, para su correcta ejecución.
- Lograr que las diferentes formas de evaluación, permitan cada año el mayor porcentaje de promovidos al año inmediato superior.
- Definir las consecuencias que se derivan de la evaluación tradicional para su respectiva modificación y su mejor aplicación.

4.4.3.10. Metas.

Conseguir que la evaluación educativa sea un proceso dinámico y sistemático, ubicarla como integral y fundamental en toda acción educativa.

Alcanzar que las autoridades y docentes, participen activamente en cambio de evaluación para una eficaz aplicación.

4.4.3.11. Situación esperada.

Conseguir que los docentes, utilicen técnicas adecuadas para efectuar la evaluación, dentro de las actividades académicas que realizan los educandos, intra y extra clase.

4.4.3.12. Estrategias.

Guiar el proceso de desarrollo del proyecto bajo las responsabilidades de la comunidad educativa.

Orientar las acciones y ejecuciones de cada elemento del sistema. Realizar gestiones a la Dirección Provincial para ejecución de un curso sobre evaluación educativa.

Reunión con profesores para comprometerse en este proyecto.

4.4.3.13. Actividades.

Motivar al Cuerpo Institucional.

Reuniones de Directivos, Padres de Familia y Profesores.

Gestionar con las autoridades competentes para la capacitación.

Estímulos para los docentes de la institución.

Orientar y capacitar a los educandos.

4.4.3.14. Recursos

4.4.3.14.1. Humanos:

Autoridades de la institución

Autoridades de la Dirección Provincial.

Profesores.

Padres de Familia.

Alumnos.

4.4.3.14.2. Materiales:

Láminas.

Carteles.

Textos

Retro-proyector

Carteles.

Textos de consulta.

4.4.3.14.3. Económicos:

Colaboración Padres de Familia.

Presupuesto del Colegio

4.4.3.14.4. Técnicos y tecnológicos:

Laboratorio.

Biblioteca.

Salón Múltiple.

4.4.3.14.5. Tiempo

No	ETAPA	ACTIVIDADES	TIEMPO	QUIÉNES	VALOR USD
01	MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones • Charlas • Lectura del proyecto 	Enero a Marzo de 2010.	Docentes, PP. FF. Discentes, Autoridad.	50,00
02	GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Oficiar a la Dirección Provincial y a DINAMEP 	Abril 2010.	Directores de Área, Rector.	0,50
03	CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con autoridades y maestros. • Conferencias • Seminarios 	Mayo 2010	Maestros, PP.FF. Alumnos, Autoridades	300,00
04	IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de lo aprendido. • Ejecución con los alumnos 	Junio y julio 2010	Profesores, Guías, Docentes, Autoridades	200,00
05	EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisores • Reuniones de áreas y juntas de curso 	Agosto 2010	Supervisor, Vicerrectora Directores de Área	100,00

Cronograma de Actividades

4.4.3.14.6. Evaluación.

- Mediante sesiones periódicas.
- Observaciones oportunas.

4.4.4. Bachiller Técnico en “Comercialización y Ventas”

4.4.4.1. Problema

Hoy, la enseñanza está al servicio de la educación, y por lo tanto, deja de ser objetivo central de los programas la simple transmisión de información y conocimientos. Existiendo una necesidad de un cuidado mayor del proceso formativo, en donde la capacitación del alumnado está centrada en el

autoaprendizaje, como proceso de desarrollo personal. Bajo la perspectiva educativa, la evaluación debe adquirir una nueva dimensión, con la necesidad de personalizar y diferenciar la labor docente.

La evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno, detectar sus puntos débiles para poder corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno.

4.4.4.2. Datos Informativos:

Institución: Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”

Dirección: Cantón Latacunga, Parroquia, Eloy Alfaro, Av. Eloy Alfaro Km.1.

Nombre del Proyecto: “Bachiller Técnico en “Diseño Gráfico”.

4.4.4.3. Niveles:

8º, 9º y 10º de Educación Básica y 1º, 2º, y 3º de Bachillerato.

4.4.4.4. Especializaciones:

Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, especializaciones en Comercialización y Ventas y Administración de Sistemas.

4.4.4.5. Tipo: Fiscal

Jornadas: Matutina

Régimen: Sierra

Rector: M.Sc. Lic. Edgar H. Peñaherrera R.

Responsables: Rector, Consejo Directivo, Vicerrector, Director del Área Científica, Emprendimiento y Producción.

Tiempo de Duración del Proyecto: Del 3 de febrero al 30 de junio de 2010.

Beneficiarios:

Número de estudiantes: 612

Condición socio cultural: Medio – Baja

Costo: \$ 450,00 USD (Cuatrocientos cincuenta 50/100 dólares)

Número de Docentes y Personal Administrativo: 38 y 5 respectivamente.

El Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” de Latacunga, institución educativa fiscal cuya base de creación como Colegio es el Decreto Ministerial No. 2263, de fecha 17 de septiembre de 1986; de Nivel Superior. Creado en honor al Dr. Camilo Gallegos Domínguez, uno de los personajes más importantes que tuvo la provincia de Cotopaxi y consecuentemente el país dentro del campo educativo, ante la necesidad de instaurar y fortalecer la educación en Cotopaxi y la perspectiva de abrir las puertas de la educación, sin discriminación alguna, a todos los jóvenes que anhelando superarse encontraban dificultades para ingresar a otro Establecimiento.

4.4.4.6. Presentación

El propósito de este proyecto, es incrementar una nueva especialidad al bachillerato del Colegio, para dar oportunidad a nuestros bachilleres a ingresar a las nuevas facultades universitarias.

4.4.4.7. Situación Actual

La comunidad educativa requiere de una nueva especialización, de acuerdo a las necesidades del mundo actual.

4.4.4.8. Justificación

La nueva especialización es necesaria para que la juventud de la provincia se capacite en las nuevas ramas de la tecnología.

El Colegio cree que es posible implementar la nueva especialización, porque existe la predisposición de las Autoridades y Padres de Familia, ya que contamos con el Centro de Cómputo.

4.4.4.9. Objetivos

Alcanzar la autorización para la creación de la especialidad anotada.

Crear profesionales modernos y futuristas.

Generar Bachilleres con elevado nivel científico.

4.4.4.10. Meta

Alcanzar al final del año lectivo, la satisfacción del mayor porcentaje de estudiantes.

4.4.4.11. Situación esperada

Esta institución aspira a que el proyecto se haga realidad en bien de la juventud estudiosa.

4.4.4.12. Estrategias

Despertar el interés propicio para la consecución del mismo.

Trabajar en equipo para mejorar el proyecto.

4.4.4.13. Recursos

Humanos:

Autoridades

Docentes

Administradores

Padres de Familia

Comité Central de Padres de Familia

Alumnos

4.4.4.14. Materiales:

Laboratorio

Textos de consulta

Internet, etc.

Útiles de oficina

4.4.4.14.1. Técnicos

Profesionales dentro del campo de Computación

4.4.4.14.2. Tecnológicos:

Computadoras

Impresora

Scanner

4.4.4.14.3. Financiamiento

Comunidad Educativa

Otros

4.4.4.14.4. Tiempo

Cronograma de Actividades

No	ETAPA	ACTIVIDADES	TIEMPO	QUIÉNES	VALOR USD
01	MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones• Charlas• Lectura del proyecto	Enero a Marzo de 2010.	Docentes, PP. FF. Discentes, Autoridad.	50,00
02	GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Comunicar al Departamento Técnico.	Abril 2010.	Directores de Área, Rector.	5 0,00
03	CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Asesoramiento de personal especializado.• Elaboración de contenidos programáticos.	Mayo 2010	DINAMEP Supervisión	300,00
04	EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Supervisores• Reuniones de áreas y juntas de curso.	Agosto 2010	Supervisor, Vicerrectora Directores de Área.	100,00

4.4.4.14.5. Evaluación.

Informe de seguimiento del proyecto

4.4.5 Modificación del Sistema: “Camilinos al Éxito”.

4.4.5.1. Problema

El Colegio para cumplir con su gestión administrativa se basa en la determinación de políticas facilitadas por el Consejo Directivo, y para que exista la colaboración entre los miembros de la Comunidad Educativa, no existe el trabajo en equipo para obtener éxito en lo académico de los estudiantes y alcanzar la competencia con otras instituciones educativas.

4.4.5.2. Datos Informativos:

Institución: Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”

Dirección: Cantón Latacunga, Parroquia La Matriz, Av. Eloy Alfaro.

Nombre del Proyecto: “Modificación del sistema: “Camilinos al Éxito”

Niveles:

- 8vo, 9no y 10mo. de Educación Básica.
- 1ro, 2do, y 3ro. de Bachillerato.

4.4.5.3. Especializaciones:

Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, especialización en Administración de Sistemas y Comercialización y Ventas.

Tipo: Fiscal

Jornadas: Matutina

Régimen: Sierra

Rector: M.Sc. Lic. Edgar Peñaherrera R.

Responsables: Vicerrectora, Director del Área de Desarrollo Vocacional y Optativa.

Tiempo de Duración del Proyecto: De 5 de febrero de 2010 al 30 de abril de 2010.

Beneficiarios:

Número de estudiantes: 612 (año lectivo 2010-2011).

Condición socio cultural: Medio – Baja

Costo: \$ 650,00 USD (Seiscientos cincuenta 50/100 dólares)

Número de Docentes y Personal Administrativo: 38 y 5 respectivamente.

El Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” de Latacunga, institución educativa fiscal cuya base de creación como Colegio es el Decreto Ministerial No. 2263, de fecha 17 de septiembre de 1986; de Nivel Superior. Creado en honor al Dr. Camilo Gallegos Domínguez, uno de los personajes más importantes que tuvo la provincia de Cotopaxi y consecuentemente el país dentro del campo educativo, ante la necesidad de instaurar y fortalecer la educación en Cotopaxi y la perspectiva de abrir las puertas de la educación, sin discriminación alguna, a todos los jóvenes que anhelando superarse encontraban dificultades para ingresar a otro Establecimiento.

4.4.5.4. Presentación.

Este proyecto tiene como propósito, buscar y concienciar a las autoridades, maestros, alumnos y padres de familia por estar inmersos dentro del proceso educativo a que en forma mancomunada unamos esfuerzos para alcanzar el éxito que la institución anhela; el mismo que será en beneficio directo a los señores estudiantes que egresen de la institución.

4.4.5.5. Situación Actual.

En el Establecimiento hace falta el trabajo en equipo y mayor integración entre los diferentes estamentos de la Comunidad Educativa para optimizar el desarrollo de las actividades pedagógico-académico.

4.4.5.6. Justificación.

Considerando que es muy importante la relación y colaboración que debe existir entre los miembros de la Comunidad Educativa (Autoridades, Administrativos, Docentes, Alumnos, y Padres de Familia, Personal de Servicio) y que el trabajo en equipo dará el éxito que deseamos alcanzar en este proyecto repercutiendo en forma directa en el avance académico de los

estudiantes y por ende alcanzar la competitividad con otras instituciones educativas.

4.4.5.7. Objetivos.

Concienciar a las autoridades, maestros, alumnos y padres de familia sobre la importancia que tiene este proyecto.

Lograr la unificación solidaria que debe existir entre quienes forman el Camilo Gallegos.

Incentivar el respeto, la solidaridad, la puntualidad, la comunicación dentro y fuera del establecimiento.

4.4.5.8. Metas.

Alcanzar una verdadera comunicación entre autoridades, maestros, alumnos y padres de familia dentro y fuera del establecimiento.

Conseguir que se ponga en práctica cada uno de los objetivos propuestos para alcanzar el éxito que deseamos con “Camilinos al Éxito”

Situación Esperada

Mantener buenas relaciones humanas con un trabajo eficaz en equipo para una educación de calidad.

4.4.5.9. Estrategias

Socialización del proyecto para asumir el compromiso en el que están todos inmersos.

Cursos de Relaciones Humanas y técnicas de trabajo en equipo.

Organizar y realizar con la Dirección Provincial que dicten normas y valores para poder conducir y llegar al estudiante.

4.4.5.10. Actividades

- Reuniones con directivos, maestros, padres de familia y alumnos.
- Realizar una caminata.
- Estimular las buenas acciones tanto de maestros como de alumnos por más mínimas que estas sean.

Organizar actividades socio-culturales que motiven la unidad e integración

4.4.5.11. Recursos

4.4.5.11.1. Humanos:

Autoridades de la institución.

Maestros.

Padres de Familia.

Alumnos.

Autoridades de la Dirección Provincial.

4.4.5.11.2. Técnicos y Tecnológicos:

Biblioteca

Salón múltiple

Aulas.

Can

4.4.5.11.3. Materiales:

Láminas.

Carteles

Textos.

Revistas.

Retro-proyector

Videos.

4.4.5.11.4. Financiamiento

Autogestión de los responsables.

Colaboración de padres de familia.

Presupuesto del colegio.

4.4.5.12. Tiempo

Cronograma de Actividades

No	ETAPA	ACTIVIDADES	TIEMPO	QUIÉNES	VALOR USD
01	MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones. • Charlas. • Lectura del proyecto. • Caminata Socio-cultural. 	Febrero de 2010 a Abril de 2011	Docentes, PP. FF. , Alumnos.	50,00
02	GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Oficiar a la Dirección Provincial y al DINAMED. • Oficiar a las autoridades del plantel. 	Febrero de 2010 a Abril de 2011	Autoridades	5 0,00
03	CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con las autoridades y maestros. • Conferencias • Seminarios 	Febrero de 2010 a Abril de 2011	DINAMEP Supervisión.	300,00
04	IMPLEMENTACIÓN.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de lo conseguido. • Ejecución con las autoridades, maestros, alumnos y padres de familia. 	Febrero de 2010 a Abril de 2011	Profesores Guías, Docentes, Autoridades	
05	EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisiones. • Reuniones constantes con las autoridades y los responsables del área. 	Agosto de 2010	Supervisor Vicerrectora Directores de Área.	100,00

4.4.5.13. Evaluación

- Mediante charlas continuas.
- Cambio de actitud
- Encuestas
- Entrevistas.
- Informes de los responsables de “Camilinos al Éxito”.

4.4.6. Mejoramiento académico mediante la aplicación de técnicas de aprendizaje.

4.4.6.1. Problema

Las tendencias modernas en la educación recomiendan orientar el proceso de enseñanza aprendizaje hacia una máxima integración de los contenidos, de modo de promover en los estudiantes la capacidad de razonar de forma compleja, viendo las diferentes perspectivas de cada concepto que aprende.

Este principio se encuentra con la dificultad de que no siempre los profesores cuentan con la preparación suficiente como para presentar a sus estudiantes estas diferentes perspectivas, limitándose a dar una visión mas restringida del conocimiento de lo que sería deseable. Este hecho hace recomendable que el proceso de enseñanza aprendizaje se apoye en lugares donde se guarde contenidos digitales, donde profesores de diversas disciplinas creen contenidos sobre un mismo tema o temas afines.

4.4.6.2. Datos Informativos:

Institución: Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”

Dirección: Cantón Latacunga, Parroquia La Matriz, Av. Eloy Alfaro.

Nombre del Proyecto: “Mejoramiento Académico Mediante la Aplicación de Técnicas de Aprendizaje”.

Niveles:

- 8vo, 9no y 10mo. de Educación Básica.
- 1ro, 2do, y 3ro. de Bachillerato.

4.4.6.3. Especializaciones:

Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, especializaciones Administración de Sistemas y Comercialización y Ventas.

Tipo: Fiscal

Jornadas: Matutina

Régimen: Sierra

Rector: M.Sc. Lic. Edgar H. Peñaherrera R.

Responsables: Vicerrectora, Director (a) de Área de Lenguaje.

Tiempo de Duración del Proyecto: Año lectivo 2010-2010 (a partir de abril de 2010 hasta agosto de 2010).

Beneficiarios:

Número de estudiantes: 612

Condición socio cultural: Medio–Baja

Costo: \$ 450,00 USD (Cuatrocientos cincuenta 50/100 dólares)

Número de Docentes y Personal Administrativo: 38 y 5 respectivamente.

El Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” de Latacunga, institución educativa fiscal cuya base de creación como Colegio es el Decreto Ministerial No. 2263, de fecha 17 de septiembre de 1986; de Nivel Superior. Creado en honor al Dr. Camilo Gallegos Domínguez, uno de los personajes más importantes que tuvo la provincia de Cotopaxi y consecuentemente el país dentro del campo educativo, ante la necesidad de instaurar y fortalecer la educación en Cotopaxi y la perspectiva de abrir las puertas de la educación, sin discriminación alguna, a todos los jóvenes que anhelando superarse encontraban dificultades para ingresar a otro Establecimiento.

4.4.6.4. Presentación.

Los desafíos que se generan en el avance de la sociedad y la necesidad de capacitar a los recursos humanos, especialmente en el campo académico, el Área de Desarrollo Vocacional del Colegio Nacional Técnico de Informática “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, se compromete a ejecutar mecanismos que contribuyan con el mejoramiento de la educación media de la provincia y el país.

El proceso didáctico del proyecto, se apoya en la teoría y en la construcción de recursos que faciliten la comprensión y utilización de los mecanismos de creatividad para esquematizar conocimientos y facilitar procesos de investigación.

Las prácticas de estas técnicas en el campo académico, permitirán a los alumnos, espacios de discusión para lograr la concepción de los aprendizajes como un proceso progresivo, continuo y permanente destinado al mejoramiento de la sociedad.

4.4.6.5. Situación actual

La institución como tal, atraviesa un sinnúmero de dificultades que se las ha analizado a través del F.O.D.A. y se ha consensuado así:

El nivel académico de los estudiantes es inferior, por existir un alto índice de alumnos que no saben leer ni escribir correctamente, es decir carecen de dominio de las artes del lenguaje, lo que no permite un desarrollo normal de los contenidos programáticos establecidos.

La población estudiantil heterogénea y la falta de capacitación del docente (no todos son especializados), son esquemas de aprendizaje. Asimismo, la falta de colaboración de los padres de familia en el control de tareas extra

clase ha impedido la materialización de objetivos en cada tema. Por otra parte, la carencia de un departamento de orientación vocacional, hace que en el alumno no se tomen en cuenta el tipo de actitudes natas y se encamine de mejor manera su futuro profesional.

4.4.6.6. Justificación

El Área de Desarrollo Vocacional del colegio, justifica su existencia en la medida que atiende necesidades inherentes y ofrece su servicio al cuerpo institucional; ayuda a preparar a los profesionales, analiza lo que los estudiantes necesitan y proponen alternativas de solución sin perder de vista la realidad de la sociedad en sus diversos ámbitos.

4.4.6.7. Objetivos.

Capacitar a los docentes Técnicas de Aprendizaje Significativas para facilitar los procesos de estudio.

Facilitar a los alumnos un conjunto de Técnicas Significativas de Aprendizaje que sean aplicadas en el proceso de los diferentes contenidos relacionados con su formación académica.

4.4.6.8. Metas.

Llegar a los alumnos mediante la utilización de Técnicas Significativas de Aprendizaje y mejorar la situación académica y social.

Situación esperada

Mejorar en los alumnos su rendimiento académico y conseguir en los docentes la utilización permanente de técnicas y esquemas de aprendizaje.

4.4.6.9. Estrategias

- Conferencias y exposiciones respecto al tema.
- Talleres dirigidos.
- Clases demostrativas.
- Mesas redondas.
- Simposios.

4.4.6.10. Actividades

- Motivar al cuerpo institucional.
- Sesionar con directivos, Padres de Familia, Profesores.
- Gestionar recurso humano para capacitaciones.
- Comprometer a los docentes que conozcan el tema.
- Estimular a los docentes de la institución.

4.4.6.11. Recursos Humanos:

Autoridades de la institución.

Directora y miembros del Área de Desarrollo Vocacional.

Facilitadores.

Docente.

4.4.6.12. Técnicos y Tecnológicos.

Biblioteca.

Laboratorio de Computación.

Salón múltiple

4.4.6.13. Materiales:

Láminas.

Carteles

Proyecto

Retro-proyector

Pizarra, etc.

4.4.6.14. Financiamiento

Siendo un proyecto de formación profesional no tiene valor económico personal. Los gastos necesarios se financiarán con rubros del colegio.

4.4.6.15. Tiempo

Cronograma de actividades

No	ETAPA	ACTIVIDADES	TIEMPO	QUIÉNES	VALOR USD
01	CONCIENTIZACIÓN.	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones• Charlas motivacionales• Lectura del proyecto.	Abril de 2010 hasta junio 2010.	Docentes PP. FF. Alumnos.	50,00
02	CAPACITACIÓN.	<ul style="list-style-type: none">• Conferencias.• Seminario taller.• Simposios.	Abril de 2010 hasta junio de 2011.	Maestros PP. FF. Alumnos Autoridad.	50,00
03	IMPLEMENTACIÓN.	<ul style="list-style-type: none">• Aplicación de lo aprendido.• Demostraciones con los alumnos.• Clases de comprobación.	Abril de 2010 hasta junio de 2011.	Profesores Guías, Docentes, Autoridades	200,00
04	EVALUACIÓN.	<ul style="list-style-type: none">• Visitas sorpresas• Supervisiones académicas• Observaciones	Abril de 2010 hasta junio de 2010.	Supervisor Vicerrector Directores de Área.	150,00

4.4.6.16. Evaluación

Para los docentes:

- Reuniones periódicas.
- Supervisiones académicas
- Observaciones.

Para los discentes.

- Trabajos y tareas controladas.
- Pruebas autoevaluativas.
- Evaluaciones parciales.
- Exámenes trimestrales.

PLAN OPERATIVO ANUAL 2010

UNIDAD:

Programa de Egresados

FECHA: Enero – Diciembre 2010

RESPONSABLE:

M.Sc. Edgar H. Peñaherrera R.

LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS	METAS	ESTRATEGIAS O ACCIONES BÁSICAS	PRESU-PUESTO USD	RESPONSABLES	TIEMPO DE EJECUCIÓN	INDICADOR DE GESTIÓN
1. Educación de Calidad.	1. Propiciar técnicas de aprendizaje e instrumentos de evaluación.	1. Evitar el bajo rendimiento y la deserción escolar.	1. Actualización de técnicas mediante la autoformación y capacitación del maestro.	400	Autoridades y personal docente.	200 días 9 etapas (Jul -2010)	Etapas terminadas/ Número de etapas.
2.Ínter aprendizaje significativo.	2. Promover la capacitación del personal docente.	2. Mejorar la capacidad docente mediante cursos y seminarios.	2. Incentivar al maestro sobre la actualización metodológico – pedagógico.	300	Autoridades y Directores de área.	80 días 3 etapas (Mar-2010)	Etapas terminadas/ Número de etapas.
3.Trabajo Institucional en Equipo.	3. Compartir experiencias individuales y de grupo.	3. Mejorar la convivencia de grupo.	3. Realizar actividades académicas informativas.	150	Autoridades y Directores de Área Personal Docente, Administrativo y de Servicio.	200 días 9 etapas (Jul – 2010)	Etapas terminadas/ Número de etapas.
4.Buen aprendizaje.	4. Gestionar para equipar y mejorar los laboratorios.	4.Mejor aprendizaje	4. Diálogo con las autoridades encargadas en el financiamiento de recursos económicos.	200	Autoridades.	80 días 3 etapas (Jul- 2010)	Etapas terminadas/ Número de etapas.
5. Camino al éxito.	5. Lograr un trabajo institucional para lograr éxitos académicos.	5. Mayor ingreso de los alumnos de la Institución a las Universidades.	5. Realización de actividades académicas para alcanzar resultados eficientes.	150	Autoridades y Directores de Área Personal Docente.	200 días 9 etapas (Mar -2010)	Etapas terminadas/ Número de etapas.
6. Instrumento Técnico organizado.	6. Lograr el cumplimiento de una norma técnica.	6. Adecuada Planificación Técnica.	6. Actividades Académicas de las Comisiones Especiales.	200	Autoridades y Directores de Área Comunidad Educativa.	365 días 3 etapas (Ene – 2011)	Número de etapas realizadas/número etapas Programadas.
				1 400,00			

CAPÍTULO V

5. ADMINISTRACIÓN FINANCIERA.

De manera general, uno de los elementos básicos de toda administración financiera puede sintetizarse en lo siguiente:

- Presupuestos como parte de la programación financiera, en los que se señalan las fuentes y cuantía de lo que se espera recaudar y fuentes de financiamiento, el objeto y la cuantía que se estima gastar.
- Recursos curriculares con los que cuenta la Institución para los años 2009-2010 y proyección para los años 2011 al 2013.
- La Planificación Estratégica, tiene como propósito articular la misión institucional con los objetivos y metas de mediano plazo y las líneas de acción necesarias para su consecución. Los planes estratégicos tienen un horizonte temporal generalmente de cinco años y constituyen el punto de origen de la identificación de los programas que permitirán concretar los objetivos y metas definidos como estratégicos.
- Los resultados obtenidos nos permitirán identificar los aspectos en los cuales El Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” cumple o excede los estándares de calidad.

Precisar los aspectos en los que la Institución no alcanza los estándares de calidad y que por tanto deben ser mejorados.

5.1. Presupuesto.

El presupuesto global para el cumplimiento del Plan Estratégico del Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” en los años del 2009 al 2013, corresponde a 1 208 530,07 USD, según el detalle correspondiente.

5.2. Financiamiento.

Para el financiamiento del Plan se han previsto las siguientes fuentes posibles de financiamiento: i) Financiamiento con asignaciones de autogestión y ii) Fondo Fiscal entregados por el Ministerio de Finanzas.

5.3. Programación Presupuestaria Plurianual.

Es el resultado de un conjunto de actividades que realizan las instituciones del Estado en el ámbito de sus competencias, para elaborar el presupuesto institucional en función de la planificación y las directrices presupuestarias.⁶

Es una herramienta para el manejo financiero a corto y largo plazo; aunque el presupuesto de la institución o empresa, que se obtiene como consecuencia del proceso general de presupuestación, que generalmente cubre un período de año, esto sirve para efectos de planeación más no para efectos de control.⁷

Entre los principales factores cualitativos debemos considerar los siguientes:

- El tipo de actividad que desarrolla la empresa o institución.
- Debilidad a los cambios en el medio ambiente.
- Expectativas futuras.

⁶ <http://www.mef.gov.ec> Taller de Capacitación de Programación y Formulación Presupuestaria.

⁷ CPA. DÁVALOS Nelson A. y CPA. CÓRDOVA Geovanny J. Diccionario Contable y Más, Edición 2002-2003.

5.4 PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA PLURIANUAL

COLEGIO NACIONAL TÉCNICO “DR. CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ”

INGRESOS PROYECTADOS (Años 2011 al 2013)

DENOMINACIÓN	ASIGNACIÓN				
	AÑOS				
	2009	2010	2011	2012	2013
Edificios Locales y Residencias	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.600,00	2.704,00
Total	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.600,00	2.704,00
Aporte Fiscal Cta. Gobierno Central	203.243,23	239.966,19	245.315,96	250.794,73	256.405,96
Total	203.243,23	239.966,19	245.315,96	250.794,73	256.405,96
SUMAN:	205.743,23	242.466,19	247.815,96	253.394,73	259.109,96

GASTOS PROYECTADOS (Años 2011 al 2013)

DENOMINACIÓN	PRESUPUESTO FINANCIERO				
	AÑOS				
	2009	2010	2011	2012	2013
Remuneraciones Básicas	78.515,77	75.156,60	76.659,73	78.192,93	79.756,79
Remuneraciones Complementarias	59.073,29	77.229,46	78.774,05	80.349,53	81.956,52
Remuneraciones Compensatorias	14.383,20	15.489,60	15.799,39	16.115,38	16.437,69
Subsidios	315,84	315,84	322,16	328,60	335,17
Remuneraciones Temporales	6.857,27	21.480,00	21.909,60	22.347,79	22.794,75
Aporte Patronal Seguridad Social	13.569,15	22.611,98	23.064,22	23.525,50	23.996,01
Total remuneraciones	172.714,52	212.283,48	216.529,15	220.859,73	225.276,93
Bienes y Servicios de Consumo	2.637,85	5.900,00	6.136,00	6.381,44	6.636,70
Servicios Generales	13.543,00	18.588,41	19.331,95	20.105,22	20.909,43
Traslados, Instalac.Viáticos y Subsiste.	300,00	700,00	728,00	757,12	787,40
Instalación, mantenimiento y reparac.	3.374,00				
Contratación de estudios e Investigac.	164,00				
Gastos en Informática		500,00	520,00	540,80	562,43
Bienes de uso y Consumo Corriente	1.512,16	1.780,60	1.851,82	1.925,90	2.002,93
Total	21.531,01	27.469,01	28.567,77	29.710,48	30.898,90
Asignaciones a Distribuir (Bien. Serv. Y Consu)	4.512,00				
Seg. Costos Financier. Y Otros Gtos.	213,70	213,70	219,04	224,52	230,13
Total	4.725,70	213,70	219,04	224,52	230,13
Asignaciones a Distribuir.(Gobier. Ctral)	26,00				
Total	26,00				
Asignaciones a Distribuir (Bienes L/D)	4.246,00				
Total	4.246,00				
Otros Servicios Generales	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.600,00	2.704,00
Total	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.600,00	2.704,00
SUMAN:	205.743,23	242.466,19	247.815,96	253.394,73	259.109,96

Fuente: Cédulas de Ingresos y Gastos de los años 2009 y 2010

5.5. Análisis:

De acuerdo a los requerimientos presupuestarios en el año 2009 se vio la necesidad de incorporar el proyecto de “Modernización del Sistema Educativo”, a fin de estar acordes con el plan de integración en el área educativa a nivel nacional.

En general se incrementó el presupuesto del año 2010 con relación al 2009 en un 18%, siendo el rubro más significativo el de gastos en personal en 23%, así mismo, disminución en el total de gastos en 11%, y en gastos de Bienes y Servicios de consumo y Otros Gastos Corrientes se incrementó de un año a otro en 37%.

El 87% del presupuesto del estado asignado al Colegio, se utiliza en Gastos en Personal - remuneraciones, para gastos de Bienes y Servicios de Consumo y Otros Gastos Corrientes un 11%, quedando un 2% para ejecución del proyecto Modernización, lo que implica que la institución estará siempre limitada en el desarrollo de proyectos de mejoramiento, ya que tiene un mínimo porcentaje de ingresos con los cuales el Colegio cuenta para poder financiar parte de sus requerimientos.

5.6. Indicadores de Gestión.

Concepto

“Es una referencia numérica, mide el desempeño, sirve para tomar acciones correctivas inmediatas.”⁸

⁸ FRANKLIN, F. Enrique Benjamín, Auditoría Administrativa, Pág. 94

Establece una relación cuantitativa entre dos cantidades que corresponden a un mismo proceso o a procesos diferentes. Por sí solos, no son relevantes, adquieren importancia cuando se les compara con otros de la misma naturaleza.

A través de un indicador se pretende caracterizar el éxito o la efectividad de un sistema, programa u organización, sirviendo como una medida aproximada de algún componente o de la relación entre componentes.

Un sistema de indicadores permite hacer comparaciones, elaborar juicios, analizar tendencias y predecir cambios. Puede medir el desempeño de un individuo, de un sistema y sus niveles, de una organización, las características del contexto, el costo y la calidad de los insumos, la efectividad de los procesos, la relevancia de los bienes y servicios producidos en relación con necesidades específicas.

Para conocer y aplicar los indicadores de gestión, es importante que se encuentre implementado el control interno en la entidad y que se tenga muy en claro lo que es y la importancia del control de gestión como concepto clave y herramienta de la evaluación institucional.

Las actividades que se realizan en una organización requieren cuantificarse, es decir, medirse; esa medida refleja en qué grado las actividades que se ejecutan dentro de un proceso o los resultados del proceso, se han alcanzado. Para medir una actividad lo importante es saber:

¿Qué medir?	¿Cuánto medir?
¿Dónde medir?	¿Contra qué medir?

Estas medidas deben relacionarse con la MISIÓN de la organización.

Uso de indicadores.

Permiten medir:

- **La eficiencia y economía** en el manejo de los recursos, producir lo máximo con el mínimo de **recursos**.

Etimología: Acción, fuerza, virtud de producir.

- **Eficacia** las cualidades y características de los bienes producidos y servicios prestados, revela la capacidad administrativa para alcanzar las metas o **resultados** propuestos.

Etimología: Eficaz, que tiene el poder de producir el efecto deseado.

- **Efectividad** expresa la relación entre lo logrado y lo programado o entre el resultado y el objetivo.

Etimología: Ejecutar llevar a cabo, efectuar, producir, obtener como resultado.

Todos estos aspectos deben ser medidos considerando su relación con la misión, los objetivos y las metas planteadas por la organización.

Características que debe reunir un indicador.

Para que los indicadores sean efectivos, deben reunir las siguientes características:

- Ser relevante o útil para la toma de decisiones.
- Factible de medir.
- Verificable.

- Aceptado por la organización.
- Deben servir de apoyo para alcanzar los objetivos.
- Deben ser analizados periódicamente.
- Justificable en relación a su costo-beneficio.
- Fácil de interpretar.

Aspectos a considerar en la formulación de los indicadores.

- a. Es necesario definir el objetivo que se pretende alcanzar.
- b. Se deben considerar acciones para llevar a cabo su instrumentación por el personal normativo y operativo, tomando en cuenta los factores que faciliten su empleo.
- c. Deben enfocarse preferentemente hacia la medición de resultados y no hacia la descripción de procesos o actividades intermedias.
- d. Deben ser acordados mediante un proceso participativo en el que las personas que intervienen son tanto sujetos como objetos de evaluación, a fin de mejorar conjuntamente la gestión de la organización.
- e. Se recomienda designar a un responsable, encargado de validarlos, verificarlos y de aplicar acciones inmediatas para evitar una desviación negativa, así como de preparar el concentrado de información de los mismos.

Conclusión.

Los indicadores aportan criterios fundamentados para que las mediciones permitan hacer comparaciones, elaborar juicios, analizar tendencias y predecir cambios, valores que coadyuvan al cumplimiento efectivo de su objeto.

Indicadores parámetros utilizados con sus resultados.

5.7. INDICADORES DE EFICACIA, EFICIENCIA y EFECTIVIDAD.

No.	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA	APLICACIÓN	RESULTADO
a.	<p>Para el cumplimiento de los objetivos institucionales debemos alcanzar el 100%.</p> <p>Propiciar aprendizajes significativos aplicando técnicas activas e instrumentos de evaluación acorde a la realidad del educando a fin de evitar el bajo rendimiento y la deserción escolar.</p>	Cumplimiento de planes educativos actualizados / planes educativos actualizados programados	(10/13) De los 10 cursos del Plantel / 13 cursos existentes se determinará la eficacia en el aprendizaje, a través de resultados.	El 77% del aprendizaje significativo se mide a través de las evaluaciones periódicas del alumnado.
b.	Promover la capacitación del personal docente en metodologías y técnicas innovadoras e interactivas mediante cursos y seminarios que permitan mejorar el aprendizaje.	Plan de Capacitación ejecutado / Plan de capacitación planificado.	4/5 (5 proyectos programados y 4 ejecutados) (Eficiencia)	Se cumple el 80% vista el proyecto de mejoramiento se establece a largo plazo.
c.	Lograr un Trabajo Institucional en equipo apoyando los conocimientos y las experiencias individuales para optimizar los recursos humanos y materiales.	Trabajo institucional en equipo / trabajo institucional propuesto.	4/7 (Las 7 unidades presentan el Informe Anual de Labores, sobre los 4 niveles jerárquicos elaboran el plan de mejoramiento). (Eficacia)	El 57% se cumple en la elaboración del plan de mejoramiento con relación al informe anual de labores.
d.	Elevar la autoestima valorando el desempeño del personal docente para conseguir un servicio de calidad.	Horas laborables cumplidas/ horas laborables planificadas.	180/200 De 200 horas a cumplirse se ejecutan 180 (Eficacia)	El 90% se cumple, mientras que el 10% no se cumple por paros de la provincia.
1	Elaborar el Plan de mejoramiento continuo en las áreas docente y desarrollo institucional. Cumplimiento del 100%	Proyectos aprobados / Proyectos planificados.	En la fase de estudio (Efectividad)	Implementación del Plan de mejoramiento en un 40% en el 2009.

2	Realizar la planificación estratégica institucional. Cumplimiento: 100%	Proyectos ejecutados / Proyectos planificados	4/5 (De los 5 proyectos planificados se están ejecutando 4) Incremento de laboratorio de computación. Conseguir infraestructura propia y modificación de evaluación educativa.	El 80% se cumple de acuerdo a lo programado, mientras el 20% se espera de una asignación de recursos.
3	Coordinación entre los niveles jerárquicos para la toma de decisiones. Promover actividades de mejoramiento docente y desarrollo institucional, previo el análisis y la autorización de las autoridades educativas. Cumplimiento: 100%	Plan institucional ejecutado / Plan institucional elaborado.	2/3 (De los 3 planes programados se han ejecutado 2 como son: Plan capacitación, Informático, Plan Didáctico.	67% del Plan institucional se ha ejecutado considerando la insuficiencia de recursos.
4	Mejorar la comunicación entre los niveles jerárquicos del plantel. Cumplimiento: 100%	Correspondencia tramitada / Total de correspondencia.	170/180 /170 comunicaciones enviadas y de un total de 180 ejecutadas) (Eficiencia)	94% (Se cumple y el 6% da lugar a mejorar la comunicación).

Fuente:	Archivo del Colegio
Elaborar por:	Edgar Peñaherrera

Análisis:

Para medir el desempeño pedagógico así como el grado de efectividad de los educandos hacia los requerimientos internos y externos, se establece el indicador de eficacia que permite alcanzar o cumplir con los objetivos estratégicos institucionales, que corresponde la parte clave del desarrollo institucional.

En el proceso de ejecución es fundamental considerar el trabajo en equipo de todos los involucrados en la actividad educativa para determinar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que permiten discernir con claridad el curso de acción a seguir en las tareas o labores que cumple el docente, permitiendo medir su eficacia.

El éxito del Plantel se logra con un margen mínimo de incumplimiento de las horas laborables permitiendo así ser cada vez mejores en el objetivo principal que es la enseñanza-aprendizaje para los estudiantes.

Como factor primordial para el desarrollo institucional, es necesario contar con tecnología moderna, que permita estar acorde con las técnicas modernas y actualizadas para los educandos, mediante la obtención de recursos financieros que permitan cubrir los requerimientos necesarios para el equipamiento, que a su vez determinará la eficiencia de los mismos.

El mejoramiento continuo en el área pedagógica requiere de constante capacitación del nivel de personal docente, que incida en la utilización de herramientas modernas de enseñanza y aprendizaje acorde con el mundo actual.

Comprende el resultado o el producto logrado una vez optimizados los recursos asignados para la implementación y adaptación del plan de

mejoramiento continuo aplicado al área pedagógica, a fin de obtener mayor efectividad en su desarrollo docente.

Determina el presupuesto asignado para la ejecución de los proyectos inmersos en la planificación estratégica para cumplir con la misión institucional.

El desarrollo académico y pedagógico para lograr alcanzar la eficiencia es importante que los niveles jerárquicos institucionales involucrados en la toma de decisiones, mantengan una adecuada coordinación y comunicación.

El manejo de la comunicación en forma oportuna y confiable permitirá desarrollar las actividades eficientemente en todos sus niveles.

Ejemplo:

En el período del año 2009 cuyo presupuesto para gastos fue de 205 743,23 USD y el gasto ejecutado en este año fue de 201 753,55 USD.

Índices Financieros Presupuestarios.

Fórmula

$$\frac{\text{Gastos Ejecutados}}{\text{Gastos Programados}} = \frac{201\,753,55}{205\,743,23} = 98,06\%$$

Análisis

Muestra el grado de cumplimiento de los gastos establecidos frente a lo ejecutado presupuestariamente; es decir, que el 1,94 no se gastó, quedando un superávit presupuestario.

Ingresos de Transferencias	203 243,23		
_____	=	_____	= 98,78%
Ingresos Totales	205 743,23		

Análisis.

Mide el nivel de dependencia financiera del Colegio por transferencias obtenidas del sector público; del ingreso recibido a través de transferencia como aporte fiscal del Gobierno Central, representa el 98,78% frente a los ingresos totales.

Con respecto al grupo de gastos:

Gastos en personal	172 714,52		
_____	=	_____	= 83%
Total de gastos	205 743,23		

Análisis.

Este indicador permite establecer el grado del gasto efectivo por los ítems de remuneraciones y aportes patronales seguridad social, frente al valor total presupuestado en el año 2009.

Indicadores:

- Número de estudiantes egresados del Colegio que son contratados en empresas de su sector profesional durante el año siguiente a su titulación.

Alumnos contratados	20		
	-----	=	20%
Alumnos egresados	100		

- Número de estudiantes egresados que trabajan por cuenta propia durante el año siguiente a su titulación.

Estudiantes que trabajan por cuenta propia	40	
		---- = 40%
Estudiantes egresados	100	

- Incremento del número de estudiantes matriculados en el Colegio.

Estudiantes matriculados en el año 2009	70	
		----- = 77,77%
Estudiantes matriculados en el año 2010	90	

Fuente de verificación:

- Secretaría de la Institución e Inspección General.

5.8. Presupuesto.

ÓDIGO	DENOMINACIÓN	PRESUPUESTO AÑO 2009	
		INICIAL	EJECUTADO
5101	Remuneraciones Básicas	78.515,77	76 945,45
5102	Remuneraciones Complementarias	59.073,29	58 187,19
5103	Remuneraciones Compensatorias	14.383,20	14 239,36
5104	Subsidios	315,84	315,84
5105	Remuneraciones Temporales	6.857,27	6 720,12
5106	Aporte Patronal Seguridad Social	13.569,15	13 433,45
5301	Bienes y Servicios de Consumo	2.637,85	2 374,06
5302	Servicios Generales	13.543,00	13 136,71
5303	Traslados, Instalaciones Viáticos y Subsistencias	300,00	300,00
5304	Instalación, Mantenimiento y reparaciones	3.374,00	3 374,00
5306	Contratación de Estudios e Investigación	164,00	114,00
5308	Bienes de uso y consumo corriente	1.512,16	1 497,03
5399	Asignaciones a Distribuir (Bienes y Servicios).	4.512,00	4 376,64
5702	Seguro, Costos Financieros y Otros Gastos	213,70	213,70
5899	Asignación a Distribuir (Al Gobierno Central).	26,00	26,00
8499	Asignación a Distribuir (Bienes Larga Duración).	4.246,00	4 000,00
5302	Servicios Generales	2.500,00	2 500,00
TOTAL:		205 743,23	201 753,55

Fuente: SIGEF- Ejecución De Gastos

Presupuesto ejecutado en el año 2009 fue del 98,06%.

Cuadro comparativo del Plan Operativo Anual con el Presupuesto del año 2009.

Plan Operativo Institucional.

Las entidades deberán elaborar los Planes Operativos Anuales para el ejercicio económico que se proyecta, los mismos que se constituyen en el elemento básico de la demanda de recursos fiscales y de otras fuentes de financiamiento.

Plan Operativo Anual

Propósito.- “Los Planes Operativos Anuales tienen como propósito fundamental orientar la ejecución de los objetivos gubernamentales; convierten los propósitos gubernamentales en pasos claros y en objetivos y metas evaluables a corto plazo”.⁹

Vinculación de Planificación con el Presupuesto.

El Plan Operativo es un instrumento que vincula la planificación con el presupuesto, es la base para elaborar la proforma presupuestaria. El Plan Operativo Anual supone concretar lo planificado en función de las capacidades y la disponibilidad real de recursos.

⁹ Instrumento Metodológico para la formulación de planes operativos anuales (8POA) Institucionales de la SENPLADES, Año 2008, PP. 4-5.

Año 2009			
Proyectos (Línea de Acción)	Plan Operativo Anual USD	Presupuesto Ejecutado USD	Otros Servicios Generales (Autogestión)
Proyecto propiciando aprendizajes significativos	340,00	200,00	140,00
Innovación de técnicas Metodológico – Pedagógico	280,00	250,00	30,00
Aportando y enriqueciéndonos	210,00	50,00	160,00
Camilinos junto al éxito	160,00	50,00	110,00
Equipamiento del laboratorio	200,00	100,00	100,00
Cumpliendo con un requerimiento técnico instrumental de planificación	250,00	50,00	200,00
Total:	1 440,00	700,00	740,00

FUENTE: Plan Operativo Anual y financiamiento presupuesto fiscal y autogestión año 2009.

CONCLUSIONES

1. Como hemos podido darnos cuenta, la educación en nuestro país se encuentra en un proceso de deterioro y tiene muy pocas posibilidades de revertirse, a no ser que se produzca una intervención planificada y conjunta de todos los que tienen parte de responsabilidad y compromiso con la educación.
2. Un cambio de rumbo, implica buscar márgenes de consenso a través del debate de altura, de investigación, que debe ser visto , no solo como una vía para llegar a establecer puntos de acuerdo a nivel pedagógico y curricular si no también y tomando en cuenta un aspecto tan importante como es la administración financiera de la institución, eje fundamental sobre el cual gira el desempeño educativo, para poder consolidar la ejecución del proyecto planteado, capaz de desafiar con solvencia los retos impuestos por la sociedad actual y construir el espacio necesario de participación de la comunidad educativa.
3. Definitivamente, se formulará la educación transformando la administración educativa y financiera, en el fondo y en su forma, motivo de la presente investigación. Por muchas razones, ahora más que antes, resulta indispensable ponerse a concertar o concordar, una manera efectiva de concretar este proyecto, que con seguridad se trata de un diseño trascendente y cuya implementación garantizará no solo la calidad, sino el desarrollo activo y funcional del plantel y no como una utopía.
4. Los componentes de la institución deben ser capaces de definir su propio destino y para ello es necesario seguir con exactitud y fidelidad las sugerencias planteadas en el siguiente trabajo, lo cual supone la definición de un mínimo de valores y principios técnicos, pedagógicos y

profesionales que se desprenden de la normativa establecida, cuya vigencia deberá ser concordada por todos los integrantes de la comunidad educativa, a partir de reconocimiento y práctica de los deberes y responsabilidades que de allí se derivan, tanto en el plano personal, profesional, como también, en el comunitario, donde se señalan con precisión las metas y los objetivos a alcanzar, para lo cual habrá que seguir las recomendaciones que a continuación enunciaré.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda planificar reuniones periódicas de toda la comunidad educativa del Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, las mismas que tendrán el propósito de constituirse en un instrumento que ayude a conducir al Colegio a responder los retos de innovación y modernidad que imponen los momentos actuales y así obtener una educación de calidad en base a una intervención planificada y conjunta de todos los que tienen parte de responsabilidad y compromiso con la educación.
2. Se debe dar importancia prioritaria a la creación de proyectos de gestión en el Colegio, con la finalidad de elegir un modelo específico que satisfaga los requerimientos de la realidad e iniciar una nueva etapa de desarrollo educativo, buscando márgenes de consenso a través del debate de altura, de investigación, que debe ser visto, no sólo como una vía para llegar a establecer puntos de acuerdo a nivel pedagógico y curricular sino también los aspectos administrativo y financiero de la institución.
3. Los estudios y experiencias en el campo de la gestión educativa serán capaces de definir el destino de la institución, si se consigue seguir con

fidelidad y exactitud las sugerencias planteadas en el presente trabajo, definiendo los valores y principios técnicos y pedagógicos que se deben desprender de las Leyes y Reglamentos, en concordancia con los deseos y objetivos planteados por la comunidad educativa, mediante la utilización de herramientas modernas tales como la planificación estratégica, la administración por procesos, los indicadores de gestión para su respectiva evaluación, sin perder de vista, la participación de los profesores, alumnos y padres de familia en la gestión de los sistemas de enseñanza-aprendizaje para alcanzar los objetivos establecidos.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Actividad: Conjunto de tareas a emprender para materializar un proyecto.

Componente: Que compone o entra en la composición de un todo.

Curricular-Currículo: En un sentido amplio, curso de enseñanza y aprendizaje sistemáticamente organizado; en sentido restringido, secuencia de los temas de estudio en los distintos grados y niveles de enseñanza. Programas de estudio de profesores y alumnos. Currículo significa los programas de estudio e instrucción

Deuda Flotante: Cuantía de las obligaciones en que ha incurrido el gobierno o una entidad, por bienes y servicios pendientes de pago y de registro, que se mantienen en vigencia por falta de asignación o insuficiencia de fondos.

Diseño: Concepción original de un objeto u obra destinados a la producción en serie.

Epistemológico: Estudio del origen, naturaleza, métodos y límites del conocimiento humano.

Estrategia: Habilidad para dirigir un asunto: Estrategia Educativa. Arte de emplear todos los elementos para lograr los objetivos propuestos.

Heurístico: Arte de investigar

Mapa Estratégico: Es la representación gráfica de la Misión, Visión y objetivos estratégicos institucionales, con las perspectivas.

Mapa conceptual: Es la representación gráfica de la Misión, Visión, Objetivos, Políticas y Estrategias Institucionales a nivel general.

Marco Lógico: El Marco Lógico es una herramienta para la formulación de proyectos que permite sustentar e instrumentar su diseño, ejecución, monitoreo y evaluación.

Matriz: Se dice de la escritura o instrumento que queda en el oficio o protocolo para que con ella, en caso de duda, se cotejen el original y las copias.

Metas: Son la traducción de los objetivos en términos cualitativos y cuantitativos en plazos definidos.

Misión: Expresa la razón del ser de la institución, es la definición de la institución en todas sus dimensiones, involucra a toda la comunidad educativa como parte fundamental del “debe ser de la institución”. Describe la naturaleza del servicio al cual se dedica la institución. ¿Para qué existe la institución?.

Objetivo: Es el resultado que se desea lograr dentro de un período de tiempo específico.

Plan: Es el conjunto de disposiciones adoptadas para la ejecución de programas, proyectos y actividades para alcanzar los objetivos propuestos.

Plan Operativo Anual: Es el conjunto de programas, proyectos y actividades operativas y administrativas a ser desarrolladas en el período de un año, derivado del Plan Estratégico.

Planificación Estratégica: Es un instrumento curricular que analiza y procesa la información interna y externa de una institución educativa, con la finalidad de evaluar la situación actual y buscar su proyección hacia el futuro, mediante la toma de decisiones, a través de la técnica del FODA.

Pragmático: Nombre de algunas viejas leyes españolas.

PEI: Plan Educativo Institucional.

Perfil: Conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a alguien o algo.

Políticas: Son lineamientos generales que permiten orientar la acción; para la consecución de los objetivos.

Pragmático: Nombre de algunas viejas leyes españolas.

Programa: Es el conjunto de proyectos de similares características que atienden a las acciones estratégicas.

Proyecto: Primer esquema o plan de cualquier trabajo que se hace a veces como prueba antes de darle la forma definitiva.

Reconstruccionista: Volver a construir.

Sectarismo: Celo propio de sectario. (Secuaz, fanático e intransigente, de un partido a de una idea).

Sectarismo: Celo propio de sectario. (Secuaz, fanático e intransigente, de un partido a de una idea).

Tecnócrata: Grupo o equipo de tecnócratas dirigentes. Convicción de que no hay recursos por eficiente que sea que reemplace la mirada, la voz y los sueños de los maestros.

Visión: Es la articulación entre la situación actual y la situación futura que desea alcanzar la institución. Es una declaración amplia y suficiente de donde se quiere que la institución se encuentre en el futuro.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Auditoría Administrativa, Enrique Benjamín Franklin F.
- ✓ Autoridades y Personal Docente del Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, Reglamento Interno.
- ✓ Bolívar Botía, A.: *Culturas profesionales en la enseñanza*. En: Cuadernos de pedagogía N° 219.
- ✓ Calero, Mavilo (1998). *Hacia la Excelencia de la Educación*. Proyecto Educativo Institucional. Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- ✓ Calvo Aguilar Carlos, <http://www.mercadeo.com/47>, planificación estratégica.
- ✓ Chiavenato Idalberto *Administración Teoría proceso y Práctica* Editora Lily Solano Arévalo 3era, Edición 2002.
- ✓ Constitución Política de la República del Ecuador.
- ✓ Decreto Ejecutivo N°. 1786 del 21 de agosto del 2001, Ecuador.
- ✓ De León, Miriam. *Calidad Total, Como Clave del Éxito en el Año 2000*.
- ✓ Decreto Ejecutivo N° 783 del 23 de agosto del 2003, el numeral 5 del Art. 171 de la Constitución Política de la República, Ecuador.
- ✓ Dávalos Nelson C.P.A. y Córdova Geovanny C.P.A. *Diccionario Contable y Más*, Edición Edi-Ábaco Cía. Ltda. Edición 2002-2003.
- ✓ *Diccionario Contable y más*, CPA Nelson Dávalos A. y CPA. Geovanny Córdova J. Edición 2002-2003.
- ✓ DINAMEP (2000). *Gestión Educativa*. Editorial Orión. Quito, Ecuador.
- ✓ Ecuador, Ministerio de Educación y Cultura, *Ley General de Educación y Cultura*, 2003.
- ✓ Ecuador, Ministerio de Educación y Cultura, *Reforma del Bachillerato, Lineamientos administrativo Curriculares del Bachillerato en Ecuador*, 2001.
- ✓ Edición Especial No. 6 del Registro Oficial de 10 de octubre del 2002.
- ✓ *Enciclopedia de la Auditoria*, Editorial Océano Centrum, Segunda Edición, Año 2000.
- ✓ Fernández, L. (1993): *instituciones educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas*. Bs.as. Paidós.
- ✓ Franklin, F. Enrique Benjamín, *Auditoria Administrativa*, Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V., Primera Edición, Junio del 2001.
- ✓ Frigerio, G. y Poggi, M. (1989): *La supervisión. Instituciones y actores*. MEJ-OEI, Bs.As.

- ✓ GRAJAN VILL, Panorama de la Administración Estratégica Edición Colombia 2001.
- ✓ Hill, Charles y Garenth Jones "Administración Estratégica", Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A. Tercera Edición, Enero 2001.
- ✓ Herrera, Edgar (2001). Administración Educativa. Editorial Vicentina. Quito, Ecuador.
- ✓ <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos>.
- ✓ <http://www.mef.gov.ec>
- ✓ Instituto de Auditores Internos del Ecuador, Primer Encuentro Regional Latinoamericano de Auditores Internos, 26, 27 de Mayo del 2005.
- ✓ Instrumento Metodológico para la formulación de Planes Operativos Anuales (POA) Institucionales de la SENPLADES, año 2008
- ✓ Koontz Harold, WEIHRICH Heliz Administración de una Perspectiva Global Sexta Edición McGraw Hill, INTERAMERICAN Editores S.A. de C.V.
- ✓ León García Oscar, Administración Financiera Fundamentos y Aplicaciones, Tercera Edición 1999.
- ✓ Manual de Auditoria de Gestión, de la Contraloría General del Estado, Abril del 2002.
- ✓ Manual de Procedimientos de Auditoria de Gestión de Empresas y Sociedades del Estado.
- ✓ Marco Integrado de Control Interno para Latinoamérica (MICIL), septiembre – 2004, Federación Latinoamericana de Auditores Internos, Asociación Interamericana de Contabilidad, ¡Sí se puede!, USAID, Octubre del 2003.
- ✓ Ministerio de Educación Nacional PNVC-UNESCO (1998). Reflexiones sobre los Proyectos Educativos Institucionales. Santa Fe de Bogotá. Colombia.
- ✓ Pomboza, Víctor Hugo (2003). Maestría en Gestión Educativa y Desarrollo Social. Gestión Educativa I. UTA. Ambato, Ecuador.
- ✓ Rodríguez Valencia, A. Joaquín, Como Aplicar la Planificación Estratégica en la pequeña y mediana empresa.
- ✓ Seminario Planificación en la Auditoria, Contraloría General del Estado, de julio de 2004.
- ✓ Tamayo Sáez, M. (1997): El análisis de las políticas públicas. En: Bañon, R. y Carrillo, E. (comps): La nueva administración pública. Madrid, alianza editorial.
- ✓ Tiramonti, G., Birgin, A. y Dussel, I. (1998): *Nuevas tecnologías de intervención en las escuelas. Programas y proyectos*. En: Revista Propuesta Educativa. Año 9, N° 18. Bs.as. Flacso, Ediciones Novedades Educativas.

ANEXOS

PROYECTO DE PRÁCTICA PROFESIONAL.

1. TEMA:

“ELABORACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN EDUCATIVA Y ADMINISTRACIÓN FINANCIERA PARA EL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO “DR. CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI”, PERÍODO (2009-2013).

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Los principios fundamentales del Sistema Educativo Ecuatoriano están recogidos en su Constitución Política y en la Ley General de Educación y sus Reglamentos, los mismos que señalan las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación, dentro de este marco legal, se hace referencia a las condiciones y necesidad de la creación de proyectos de gestión en los establecimientos educativos, con la finalidad de elegir un modelo específico que satisfaga los requerimientos de nuestra realidad e iniciar una nueva etapa de desarrollo educativo para poder obtener una educación de calidad y si queremos que esto se efectúe con efectividad, necesariamente se deben desarrollar procesos colectivos que movilicen las potencialidades de cada uno de los actores internos y externos, esto ha hecho que considere indispensable la elaboración de un Sistema de Gestión Integral Educativa y Financiera para el Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi”, tomando en cuenta, además, que este tema ha sido ampliamente debatido y analizado en el entorno de la Comunidad Educativa, con el afán de construir y afirmar el desarrollo de una nueva educación, caracterizada por la descentralización e innovación permanentes.

3. JUSTIFICACIÓN.

Cuando el despliegue tecnológico, el avance científico y la dinámica social en los diferentes aspectos del hacer cotidiano, marcan el ritmo del desarrollo de la actividad humana, también se hace necesario realizar una revisión profunda y consciente en lo referente al mejoramiento efectivo y al cambio significativo en la Gestión Educativa y Administración Financiera de las instituciones educativas como la única alternativa para poder enfrentar el reto que nos imponen los esquemas planteados en los tiempos actuales.

El proceso educativo, en sus diferentes niveles de actividad, se desenvuelve en medio de un funcionamiento ineficaz, que trae como efecto directo la falta de eficiencia y eficacia administrativa y financiera, resultante de diversos y variados factores como: la desconfianza en el sistema educativo, la distorsión de valores, el fomento de la falta de autoestima en la población ecuatoriana, la situación financiera y presupuesto, los padres de familia sin participación, un magisterio que se opone al cambio educativo, un Ministerio de Educación que mantiene una estructura obsoleta y sin planificación, Leyes Educativas que obstaculizan el normal y adecuado funcionamiento en lo que tiene que ver con decisiones, generación de innovaciones y adaptación a las realidades locales, por último instituciones educativas que por la carencia de autonomía están impedidas a enfrentar y resolver sus problemas a tiempo, de tal manera que, cuando intervienen las instancias superiores, la oportunidad se ha perdido y el sentido original se ha distorsionado.

En este contexto, el Proyecto para la elaboración del Plan de Gestión Educativa y Administración Financiera para el Colegio Nacional Técnico “Dr. Camilo Gallegos Domínguez” de la ciudad de Latacunga, lleva el propósito de constituirse en un instrumento que ayude a conducir a la institución de la manera más adecuada, para responder, como ya lo habíamos manifestado, a los retos de innovación y modernidad que imponen los momentos actuales.

En definitiva, lo que se busca es volver operativa y viable la concepción de que la educación es la generadora del recurso humano que el país necesita y debemos empezar por la gestión administrativa y financiera que viene a ser el soporte primario para un mejoramiento en la calidad institucional y hacerlo con la Institución Educativa mencionada, porque se considera lo más conveniente, por ser esta una de las muchas instituciones que adolece de la atención de las instancias superiores, debido a su naturaleza, pequeña en su espacio físico, falta de recursos económicos y financieros, población estudiantil del área urbano marginal, etc.

¿Cómo hacerlo? Con el concurso y participación de todos los miembros de la comunidad educativa: profesores, estudiantes, directivos, padres de familia, entidades seccionales, con el fin de que se constituyan en verdaderos actores de los procesos para hacer práctico lo que siempre se ha teorizado.

Tengo la seguridad de que el presente Proyecto se constituirá en un mecanismo que canalizará las actividades de la institución con un sentido integrado, coherente, armónico, que hará posible la consecución de los objetivos de la educación en sus diferentes dimensiones.

Además, contribuirá al enriquecimiento de mis conocimientos y satisfará la ansiedad de poder ser útil a la sociedad a la que me siento orgullosa de pertenecer.

4. MARCO TEÓRICO.

Modelos Administrativos Aplicados a la Educación:

Según (AGUSTÍN John, 2005) lo que se necesita, para comenzar la presente investigación, es que nos planteemos las siguientes interrogantes: ¿Cómo intervenir en el campo educativo? y a definir ¿Qué enfoques o modelos administrativos conocemos? ¿Qué enfoques administrativos son propicios

para la intervención educativa? ¿Cuántos de ellos realmente se aplican? Además, tendremos que considerar si las herramientas son las adecuadas y en éste sentido ¿Las herramientas son sólo administrativas o sólo pedagógicas? ¿Cómo desarrollar habilidades a partir de uno o varios enfoques?

La Gestión Educativa según una Perspectiva Histórica.

Según (Aguerrondo, 2000) al iniciar esta reflexión, la primera preocupación es contextualizar el estudio de la Gestión Educativa, examinándola en el ámbito de su historia política y cultural. Este ejercicio se fundamenta en la hipótesis de que el actual estado del conocimiento en el campo de la administración de la educación no es un hecho gratuito; por el contrario, es el resultado de un largo proceso de construcción histórica del cual todos participamos, o sea, somos autores de una historia inconclusa que continuamos escribiendo a lo largo de los años.

“Existen diversos análisis en este proceso de construcción. El presente análisis histórico se divide en cinco etapas consecutivas, que corresponden a cinco enfoques conceptuales y analíticos diferentes, para estudiar el proceso de construcción, desconstrucción y reconstrucción del conocimiento en la Administración de la educación”.^[1]

En esta lectura, se hace referencia al **enfoque jurídico** que dominó la gestión de la educación durante el período colonial, con su carácter normativo y su

[1] TAMAYO Sáez M. (1997): El Análisis de las Políticas Públicas. En: Bañón, R. y Carrillo, E. (comps): La Nueva Administración Pública. Madrid, alianza editorial.

pensamiento deductivo; al **enfoque tecnocrático** del movimiento científico, gerencial y burocrático de la escuela clásica de administración desarrollada a inicios del siglo XX a la luz de la lógica económica que caracterizó el proceso de consolidación de la Revolución Industrial; al “**enfoque conductista** de la escuela psicosociológica de los años treinta y cuarenta que informó la utilización de la teoría del sistema social en la organización y gestión de la educación; al **enfoque desarrollista**, de naturaleza modernizadora, concebido por los autores extranjeros en el ámbito de la teoría política comparada que floreció en la posguerra; y al **enfoque sociológico** de los autores latinoamericanos de las últimas décadas, preocupados con la concepción de teorías sociológicas y soluciones educativas para satisfacer las necesidades y aspiraciones de la sociedad latinoamericana”^[2].

Estudios recientes y experiencias innovadoras en el campo de la educación insisten en la necesidad de que ésta, al igual que la comunidad local, se debe autogobernar, conquistando mayores niveles de autonomía y descentralización administrativa.

Esta orientación política implica renovadas estrategias de participación ciudadana en la gestión de los sistemas de enseñanza y en la administración de las instituciones educativas.

En nuestro caso en particular, uno de los resultados de los estudios desarrollados en los últimos 15 años, es la concepción del paradigma multidimensional de Administración de la Educación, fundamentado en la

[2] – FERNÁNDEZ, L. (1993): Instituciones Educativas. Dinámicas Institucionales en situaciones críticas. Bs.as. Paidós.

desconstrucción y la reconstrucción de los conocimientos pedagógicos y administrativos acumulados en el curso de la historia de la educación.

En realidad, los modelos históricos de Gestión Educativa, definidos dialécticamente en términos de administración para la eficiencia económica, administración para la eficacia pedagógica, administración para la efectividad política y administración para la relevancia cultural, son los elementos constitutivos de un paradigma heurístico y praxiológico de administración de la educación resultante de un esfuerzo superador de síntesis teórica de la experiencia de Gestión Educativa en el ámbito internacional.

Esa reconstrucción teórica exige un amplio enfoque interdisciplinario para tratar de explicar los dominios de las influencias económicas, políticas, culturales y pedagógicas en la organización y administración de la educación en el Hemisferio Occidental, por otro lado, la experiencia revela que la tarea recién ha comenzado, por eso, cabe reiterar que el paradigma multidimensional, enunciado en su forma original hace más de diez años, continúa siendo una propuesta heurística y praxiológica inconclusa, un modelo en vías de construcción; construcción resultante de un proceso de aprendizaje permanente y de un esfuerzo de superación intelectual, buscando satisfacer siempre las nuevas necesidades de nuestras instituciones educativas.

Este esfuerzo reconstruccionista tiene en cuenta los resultados de la evaluación de las contribuciones y de los límites de las grandes tradiciones filosóficas de la humanidad, que inspiraron el estudio de las ciencias sociales y la educación en los últimos siglos, especialmente la tradición organicista y evolucionista del positivismo y la tradición crítica y liberadora del conflicto.

En resumen, la evaluación de la experiencia educativa de las últimas décadas revela que todos necesitamos aprender, los unos de los otros, con la meta colectiva de concebir perspectivas intelectuales socialmente válidas y

culturalmente relevantes que sirvan de guía para la investigación y la práctica en la administración de la educación, sea cual fuere la orientación que suscribimos, es necesario superar sectarismos y fundamentalismos académicos, a través de una postura intelectual abierta, que sea capaz de identificar las contribuciones y limitaciones de las distintas perspectivas de Gestión Educativa, para incorporar y potenciar las mencionadas contribuciones y para superar las limitaciones, depurando sus aspectos políticamente alienantes y socialmente irrelevantes, la estrategia más efectiva es la participación ciudadana, concebida como derecho y deber de todos los integrantes de una comunidad democrática, sea ésta la escuela o la sociedad como un todo.

La participación colectiva y la búsqueda del bien común deben orientar la acción y el interés individual, en suma, el concepto clave que debe inspirar una teoría significativa y relevante de gestión educativa es el de calidad de educación para todos, definido en términos político-culturales y técnico-pedagógicos, y teniendo en cuenta la conquista de elevados niveles de calidad de vida humana colectiva.

“El concepto de calidad de educación para todos implica desarrollar un ambiente cualitativo de trabajo en las organizaciones educativas, mediante la institucionalización de conceptos y prácticas, tanto técnicas como administrativas, capaces de promover la formación humana sostenible y la calidad de vida de estudiantes, profesores y funcionarios técnico-administrativos”^[3].

^[3] FRIGERIO, G. y Poggi, M. (1989): La Supervisión. Instituciones y Actores. MEJ-OEI, Bs.As.

En términos operativos, esos conceptos sugieren organizar las instituciones educativas y sus procesos administrativos y pedagógicos con racionalidad y pertinencia, para que puedan contribuir efectivamente a la construcción y distribución del conocimiento y a la prestación de otros servicios relevantes para la comunidad y la sociedad como un todo.

En este contexto, la calidad del personal de los colegios ocupa un lugar central, ya que la calidad de la actividad educativa se encuentra necesariamente relacionada con la calidad de los trabajadores de la educación, por su turno, tanto la calidad del trabajo de los educadores, como la calidad de los resultados de la actividad escolar, están estrechamente vinculadas a la calidad de los elementos organizativos y de los procesos técnicos y administrativos en el lugar de trabajo, lugar que incluye el aula, el colegio y las instancias superiores.

Por consiguiente, los educadores tienen un gran desafío por delante, en ese sentido, el curso que tome la historia de la administración al encaminarse al tercer milenio depende, en parte, de nuestra capacidad para enfrentar este desafío con responsabilidad ciudadana y espíritu público, por ello, una de las exigencias es superar “los prejuicios académicos y las teorías prefijadas”, según la feliz expresión del gran maestro latinoamericano Juan Del Prete, del mismo modo que Del Prete ha sido capaz de sintetizar brillantemente contribuciones tan diversas como las de Giotto, Cézanne y Matisse, para producir una obra plástica de notable identidad y actualidad, es necesario que se de alas a la creatividad, liberados de prejuicios y teorías prefijadas, pero comprometidos con principios éticos de validez general, para escribir juntos, de manera participativa, un nuevo capítulo, un capítulo superador, de la historia de la Administración de la Educación, en función de las necesidades concretas de nuestra educación.

¿Pero qué tipo de administración? ¿Y para qué tipo de educación? Pienso en una administración de la educación innovadora, una administración construida

y ejercida colectivamente, una administración capaz de promover una educación con identidad, una educación con equidad, una educación de calidad para todos.

Gestión Educativa.

Según (Tiramonti, G.1996). La gestión educativa pretende lograr nuevas formas de organización en las instituciones y planteles educativos, para ser eficientes los procesos administrativos, incidiendo en el proceso enseñanza-aprendizaje; esta acción dará viabilidad a proyectos escolares, que resuelvan las problemáticas específicas que marcan la diversidad y complejidad de la educación en países en vías de desarrollo. Entendemos por gestión al conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo. Es como un eslabón intermedio entre planificación y los objetivos concretos; apunta a todas las áreas: administrativas, de programación, de control, de orientación y evaluación.

“En este contexto, la dirección de una escuela, es la manifestación de una forma de Gestión Educativa que en los últimos años ha motivado un interés especial por los numerosos aportes realizados desde el ámbito de los sistemas de dirección de empresas. En este contexto las técnicas directivas varían desde sistemas más o menos autoritarios pasando por las de tipo participativo en mayor o menor grado.”^[4]

“La Gestión educativa con un enfoque participativo significa llevar a cabo acciones y estrategias articuladas, es decir, plasmando las intenciones con realidad e implicando la creación de viabilidades y la toma permanente de decisiones en función de la evaluación atenta y continua de las condiciones, tomando en consideración los resultados que se van obteniendo”^[5].

^[4] FRIGERIO, G. y Poggi, M. (1989): *La supervisión. Instituciones y actores*. MEJ-OEI, Bs.As.

La Gestión Educativa en la actualidad obedece a las siguientes preocupaciones:

- Preparar a ciudadanas y ciudadanos para convivir en sociedades marcadas por la diversidad.
- Formar recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del trabajo y la revolución tecnológica.
- Capacitar al conjunto de la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas tecnologías, transformándolas en herramientas para lograr una mejor calidad de vida.

Consecuentemente, la Gestión Educativa en su buen actuar debe considerar la diversidad, la incoherencia de los procesos que pretenden cambios y, tomar en cuenta las demandas educacionales de las sociedades modernas y las necesidades básicas de aprendizaje de los países en vías de desarrollo. Un modelo de gestión “es el conjunto de estrategias diferenciadas dirigidas a la solución de problemas, que deben ser claramente identificadas y caracterizadas, a diferencia de la planificación que tiende a realizar previsiones a más largo plazo, el modelo de gestión aspira a objetivos a corto y mediano plazo”.

Existe un peligro en los propósitos de la Gestión Educativa; y es, que predomine el aspecto productivo, esto debe llevar a los tomadores de decisión a buscar equidad y tener presente el predominio del desarrollo humano en los docentes y niños en formación.

“La educación pública, ha perdido credibilidad dada la incapacidad del sistema educativo para promover “ consensos mínimos al interior de su propio aparato y entre la clase política y quienes quieren tomar las decisiones en el

campo educativo”, de ahí la importancia de la Gestión Educativa que origine modelos de gestión congruentes a las necesidades básicas de aprendizaje”^[5].

La recuperación de credibilidad sólo se logrará si se considera la diversidad y mutabilidad de las demandas educativas, de tal forma que se modifiquen los procesos tradicionales de organizar y gestionar los sistemas de enseñanza, en los que la Gestión Educativa se convierta en un modelo de gestión que genere:

- Apertura institucional para establecer trabajos asociativos con otros sectores dentro y fuera del estado.
- Flexibilidad para adoptar soluciones alternativas y diferenciadas, que amplíe las oportunidades y el mejoramiento de la calidad del aprendizaje.
- Capacidad de propuesta en torno a prioridades.
- Establecer modelos de calidad de enseñanza.
- Manejo de sistemas de evaluación, que respalden las decisiones en ajustes de planes y programas.

Finalmente; la propuesta concreta en razón de la Gestión Educativa con un enfoque participativo es:

- Establecer en la Dirección General una gestión participativa que considere a la diversidad, para poder establecer estrategias diferenciadas, que particularizan cada contexto.

^[5] – BOTÍA, A. Bolívar: *Culturas profesionales en la enseñanza*. En: Cuadernos de Pedagogía N° 219, pp.68-72.

- Que se investiguen, identifiquen y prioricen las demandas educativas de nuestro momento histórico, contexto sociocultural, económico y desde luego las demandas educacionales sociales de la Educación en la actualidad.
- Establecer estrategias definidas de cada área, trabajar sin perder el rumbo estableciendo planes estratégicos que articulen e identifiquen a la educación como parte de un todo, para ello es necesario un modelo de gestión participativo que propicie la identidad institucional a sus agremiados, a través de procesos de consulta. Finalmente estos procesos de cambio incidirán en la ruptura de paradigmas tradicionales, permitiendo el desarrollo de una cultura de participación, acorde a las nuevas tendencias constructivistas.
- Crear procesos de participación y consenso cada vez más amplios que faciliten la toma de decisiones y sobre todo la implantación de estrategias efectivas.
- En el ámbito curricular, la Gestión Educativa es una nueva opción para todas las asignaturas de Administración que se imparte en los colegios.

5. OBJETIVOS.

General.

El Objetivo General del Plan es contribuir a incrementar el propósito y efectividad de los procesos de desarrollo institucional dentro del sistema educativo, a través de la construcción de un enfoque adecuado que evalúe la eficacia y eficiencia en objetivos y metas propuestas, determinando el grado de economía financiera que promueva su mejoramiento, mediante las recomendaciones respectivas de acuerdo a la realidad del colegio, posibilitando un apoyo fructífero a la formulación de macro y pequeñas políticas, de los procesos de reorganización de los diferentes niveles de la gestión educativa institucional.

Específicos.

- Elaborar y difundir el modelo del Plan Educativo Institucional que permitan integrar los planos grandes y pequeños de la administración y satisfacer sus requerimientos específicos, en particular los referidos a la calidad y la equidad de la educación.
- Promover la mejora de las políticas de personal y de los procesos de gestión financiera del sistema educativo del colegio, con miras a afianzar su función pedagógica y la eficacia de la administración del sistema.
- Medir la productividad administrativa y operativa en relación con el recurso utilizado frente al servicio prestado.
- Cerciorarse si la entidad alcanzó los objetivos y metas previstas de manera eficaz y si son eficientes los procedimientos de operación y de controles internos.
- Determinar la adecuada organización del Colegio; la existencia de objetivos y planes coherentes y realistas; el cumplimiento de políticas adecuadas y la confiabilidad de la información y de los controles económicos establecidos.

6. HIPÓTESIS.

Puedo decir que el presente Plan de Gestión Educativa y Administración Financiera, es un informe investigativo muy importante, puesto que considero que es la base para mejorar la calidad de todas las actividades que se llevarán a cabo en el colegio, por lo que me permito expresar la siguiente hipótesis:

La elaboración e implementación del Plan Educativo Institucional en el Colegio Nacional Técnico en Informática “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”, constituye un mecanismo indispensable para poder canalizar, con eficiencia y efectividad, las diferentes actividades curriculares del plantel.

7. METODOLOGÍA.

Tomando en cuenta el estado de conocimiento actual del tema de investigación y el análisis que se aspira ejecutar en el estudio, considero pertinente llevar a cabo una investigación de tipo descriptiva, para lo cual se debe plantear proposiciones tentativas mediante hipótesis de causa-efecto.

Este trabajo se desarrollará fundamentándose en la investigación bibliográfica y de campo. Como guía del proceso se emplearán los Métodos: Científico, Hipotético-deductivo, Descriptivo y Analítico-sintético, para lo cual debo hacer una breve descripción de cada uno de ellos.

Método Científico:

Es el método de investigación para el conocimiento de la realidad observable, que consiste en formularse interrogantes sobre la realidad, con base en la teoría ya existente, tratando de hallar soluciones a los problemas planteados. Este método se basa en la recopilación de datos, su ordenamiento y su posterior análisis.

Método Hipotético- Deductivo:

En tanto y en cuanto sea parte de una hipótesis empírica para luego ser sometida a su comprobación mediante la investigación de campo.

Método Descriptivo:

Este método se aplicará para describir y registrar la realidad del entorno a la situación actual.

Método Analítico- Sintético:

Este método ayudará particularmente al procesamiento de toda la información teórica necesaria para la fundamentación de las categorías principales de la investigación al momento de la redacción del informe de la investigación y también para analizar y sintetizar los resultados obtenidos del trabajo de campo, con la finalidad de realizar una adecuada verificación de las hipótesis y la obtención de conclusiones y recomendaciones.

Considerando la importancia de la presente investigación, he creído conveniente separar el contenido del Plan en 5 capítulos relacionados estrictamente con la Gestión Administrativa y Financiera, por lo tanto espero que exista la comprensión suficiente de su tratamiento, por lo que empezaré de inmediato con el desarrollo de los capítulos establecidos.