



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR.
DEPARTAMENTO DE POSTGRADO.**



**MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN
GERENCIA EDUCATIVA.**

TEMA

LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA PROMOVER UNA EFECTIVA INTERVENCIÓN DOCENTE Y DISCENTE EN LA ESCUELA FISCAL MIXTA “LUIS CASTILLO ARREGUI” DE LA PARROQUIA SAN SIMÓN, CANTÓN GUARANDA EN EL PERÍODO 2010 – 2011.

AUTOR:

LIC. CARLOS ELOY SIMALEZA BARRAGÁN

DIRECTOR DE TESIS:

ING. CARLOS CHAVES MgSc

GUARANDA, 2012



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR.
DEPARTAMENTO DE POSTGRADO.**



**MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN
GERENCIA EDUCATIVA**

TEMA:

LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA PROMOVER UNA EFECTIVA INTERVENCIÓN DOCENTE Y DISCENTE EN LA ESCUELA FISCAL MIXTA “LUIS CASTILLO ARREGUI” DE LA PARROQUIA SAN SIMÓN, CANTÓN GUARANDA EN EL PERÍODO 2010 – 2011.

AUTOR:

LIC. CARLOS ELOY SIMALEZA BARRAGÁN.

GUARANDA, 2012

DEDICATORIA.

Esta tesis ha sido realizada con fe, paciencia y perseverancia, es para mí una enorme satisfacción llegar a esta etapa, es un aporte pedagógico y organizacional que orientara el quehacer educativo.

Lo dedico con mucho respeto y amor; a toda mi respetable familia.

Carlos...

AGRADECIMIENTO.

A la Universidad Estatal de Bolívar y su cuerpo docente que han sido los medios para alcanzar un peldaño más en el camino del saber.

Al Departamento de PostGrado por la magnífica oportunidad de alcanzar un título académico que redundara en beneficio de la comunidad educativa en general.

A la comunidad educativa de Conventillo que hicieron posible realizar mi investigación.

Al Ing. Carlos Chaves MSC., mi Asesor y Director de Tesis por sus acertadas direcciones, por su amistad y ayuda que me ha permitido crecer y seguir adelante en este proyecto de la maestría.

A mi familia por todo el apoyo que me ofrecieron por ayudar a superar, por la ayuda oportuna, sin la cual habría sido más difícil culminar.

Carlos...

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS.

Ing. Carlos Chaves Morales MSC, en calidad de Director de Tesis:

CERTIFICA:

Que la tesis para optar por el título de Magister en Gerencia Educativa, cuyo tema es: LA ADMINISTRACION EDUCATIVA EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA PROMOVER UNA EFECTIVA INTERVENCION DOCENTE Y DISCENTE EN LA ESCUELA FISCAL MIXTA “LUIS CASTILLO ARREGUI” DE LA PARROQUIA SAN SIMÓN, CANTÓN GUARANDA EN EL PERÍODO 2010 – 2011, elaborado por Lic. Carlos Eloy Simaleza Barragán, ha sido debidamente revisado y está en condiciones de ser entregada para continuar con los procesos legales que así lo dispone la Universidad Estatal de Bolívar.

Ing. Carlos Chaves MgSc.
Director de Tesis.

AUTORÍA NOTARIADA.

Certifico que el presente Trabajo de Investigación “La administración educativa en la gestión del talento humano para promover una efectiva intervención docente y discente en la Escuela Fiscal Mixta “Luis Castillo Arregui” de la Parroquia San Simón, cantón Guaranda en el período 2010 – 2011”, elaborado por el Lic. Carlos Simaleza Barragán, previo a la obtención del Título de Magister en Gerencia Educativa, es inédito, garantizando su autenticidad y responsabilidad por los contenidos en este trabajo de investigación.

INDICE

Portada.	1
Hoja de guarda.	2
Portadilla.	3
Dedicatoria.	4
Agradecimiento.	5
Certificación del Director de Tesis.	6
Autoría Notariada.	7
Índice.	8
Resumen.	11
Summary.	13
Introducción.	15
Tema.	17
Antecedentes.	18
Problema.	22
Justificación.	25
Informe de Logros. Objetivos.	29
Informe sobre la comprobación de la Hipótesis.	31
Variables y Operacionalización.	32

CAPITULO I.	35
Marco Teórico.	35
Gestión Administrativa	35
Administración Educativa	41
Limitaciones de la Administración Educativa	42
Características de la Administración	44
Principios de la Administración	45
Teorías	48
Proceso Administrativo	51
Descentralización y desconcentración educativa	56
Modelo de gestión del Ministerio de Educación y Cultura	57
Rol de la Administración en la sociedad presente	59
Talento Humano	66
El Capital Humano	72
Orientaciones para la Planificación Didáctica	86
Marco Conceptual	96
Marco Legal	103
Marco Teórico Referencial	107
CAPÍTULO II	108

Metodología.	108
CAPITULO III.	113
Análisis y Discusión.	113
Resultados obtenidos en las encuestas a los Docentes.	114
Resultados obtenidos en las encuestas a los Estudiantes.	120
Comprobación de la Hipótesis mediante la prueba Chi Cuadrado.	126
Estrategias de Cambio	129
Conclusiones.	133
Recomendaciones.	134
Bibliografía.	135
Anexos.	136

RESUMEN.

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de describir, analizar y cualificar con perspectivas de mejorar la tarea de la administración educativa en relación con los nuevos modelos y paradigmas a fin de orientar los procesos eficientemente

La investigación es cualitativa, de campo y acción en sus niveles descriptivos y explicativos, los mismos que se desarrollan en tres momentos con sus respectivos elementos constitutivos:

El primero es la fundamentación teórica en donde se realiza un análisis de la literatura científica empleando inicialmente antecedentes sobre la temática tratada, mediante la base marco referencial, conceptual y legal.

EL Marco Teórico me ayudó para articular la hipótesis con sus respectivas variables a fin de posibilitar detalladamente un estudio de forma clara y coherente del tema.

En el segundo capítulo se realiza la caracterización del estado actual de la administración educativa en la gestión del talento humano mediante la aplicación de estrategias metodológicas y métodos de investigación.

La metodología de la investigación por la rigurosidad del método ha sido no experimental es decir descriptiva – explicativa, cuantitativa y cualitativa, por el tiempo transversal, y tuvo la característica de ser retrospectiva y prospectiva.

Señala el modelo aplicado, la población o Universo seleccionado, realizando la exposición de los instrumentos seleccionados y su procedimiento operativo.

Utilicé la Técnica de la Encuesta a Docentes y Estudiantes, además la Entrevista a los padres de familia en la Recolección de datos que me permitió recoger la información la cuál fue sistematizada paralelamente a fin de realizar el respectivo análisis e interpretación de resultados.

En el tercer capítulo se realiza el análisis e interpretación de los resultados. El estudio evidenció la existencia de un limitado conocimiento sobre el presente trabajo de investigación

Para el procesamiento de la información se procedió a la recolección de datos de la población, para cuyo efecto se aplicó una encuesta estructurada en base a seis preguntas y cuyo proceso fue la depuración de los datos, codificación de la información, elaboración de cuadros y gráficos, análisis y comentarios, discusión de los resultados.

Siendo las conclusiones y recomendaciones el objetivo principal el determinar una nueva etapa de administración educativa, desarrollando procesos colectivos que movilicen las potencialidades de cada uno de los actores internos y externos.

Propongo una educación centrada en el estudiante, comunidad educativa, como alternativa para mejorar los procesos administrativos, la concreción en el aula de la reforma curricular vigente.

Los docentes de la investigación están conscientes que deben realizar mejoramiento en su labor pedagógica para de esta manera propiciar cambios en el aula para promover una educación de calidad con calidez basados en la misión y visión, principios y valores de la institución.

SUMMARY.

The present investigation work has the purpose of describing, to analyze and to qualify with perspectives of improving the task of the educational administration in connection with the new models and paradigms in order to guide the processes efficiently

The investigation is qualitative, of field and action in its descriptive and explanatory levels, the same ones that are developed in three moments with its respective constituent elements:

The first one is the theoretical foundation where is carried out an analysis of the scientific literature using initially antecedent on the thematic one treated, by means of the base I mark referencial, conceptual and legal.

THE Theoretical Marco helped me to articulate the hypothesis with his respective variables in order to facilitate a study in clear and coherent way of the topic detailedly.

In the second I surrender he/she is carried out the characterization of the current state of the educational administration in the administration of the human talent by means of the application of methodological strategies and investigation methods.

The methodology of the investigation for the rigurosidad of the method has not been experimental that is to say descriptive-explanatory, quantitative and qualitative, for the traverse time, and he/she had the characteristic of being retrospective and prospective.

It points out the applied pattern, the population or selected Universe, carrying out the exhibition of the selected instruments and their operative procedure.

I used the Technique of the Survey to Educational and Students, also the Interview to the family parents in the Gathering of data that allowed me to pick up the information the which it was systematized parallely in order to carry out the respective analysis and interpretation of results.

In the third I surrender he/she is carried out the analysis and interpretation of the results. The study evidenced the existence of a limited knowledge on the present investigation work

For the prosecution of the information you proceeded to the gathering of the population's data for whose effect a survey was applied structured based on six questions and whose process was the purification of the data, code of the information, elaboration of squares and graphics, analysis and comments, discussion of the results.

Being the summations and recommendations the main objective determining a new stage of educational administration, developing collective processes that mobilize the potentialities of each one of the internal and external actors.

I propose an education centered in the student, educational community, as alternative to improve the administrative processes, the concretion in the classroom of the effective curricular reformation.

The educational of the investigation are conscious that they should carry out improvement in their pedagogic work for this way to propitiate changes in the classroom to promote an education of quality with warmth based on the mission and vision, principles and securities of the institution.

INTRODUCCIÓN.

Dada la crisis de educación que en la actualidad se vive en los países latinoamericanos y por ende en el nuestro se hacen evidentes los problemas de una administración pública, centralizada y terriblemente burocrática, hecho que impide enfrentar los cambios y requerimientos de la sociedad en cada una de sus áreas.

En mi tema de área educativa considero que este problema es de dimensiones alarmantes. Y es que la situación va más allá de la simple eficiencia interna, evidencia también un origen que no ha sido estudiado en toda su amplitud y complejidad, ni se ha desarrollado en función de las necesidades que en principio requieren el desarrollo de la sociedad. En mi criterio esto resulta importante, porque no basta con saber explicar ciertas técnicas para administrar el sistema educativo, creo que resulta fundamental tener claro un pensamiento sistémico en los estudios o enfoques, que me permita tener una imagen global de la realidad y como cada uno de estos elementos interactuaran en sus funciones, para luego con una visión y misión compartida lograr una organización inteligente que desarrollo en cada participante su dominio y capacidad personal.

Considero que frente a este panorama de crisis tengo la necesidad de volver a pensar y trabajar por la institución con el objetivo de lograr el fortalecimiento de sistemas internos a través del desempeño proactivo que permitan adaptarse a las nuevas condiciones.

Para ello he realizado el siguiente trabajo de investigación, tomando la realidad de la Escuela Fiscal Mixta “Luis Castillo Arregui” que en teoría y en la práctica, presenta dificultades administrativas las cuales generan situaciones complejas las mismas que cada vez se hacen difíciles de solucionar Este proyecto está compuesto por tres capítulos estructurados de acuerdo al manual de metodología para la elaboración de la tesis de postgrado de la Universidad Estatal de Bolívar.

El Capítulo I comprende el Marco Teórico, el cual abre el camino a la necesidad de tener el conocimiento teórico que fundamenta mi investigación y nos da a conocer varias definiciones sobre lo que es la administración, sus elementos, funciones, aplicación de

principios básicos como son: planeación, organización, dirección, coordinación, ejecución y control.

Enfoca también la importancia de la Gestión del talento humano calidad educativa, la teoría de sistemas y conceptos introductorios epistemológicos y reflexiones del pensamiento sistémico.

En el Capítulo II se habla de la metodología empleada en este proyecto de investigación. La población o universo seleccionado, los instrumentos y su procedimiento

En el Capítulo III se muestra un análisis y discusión de los resultados, procedimientos para procesar y presentar datos estadísticos mediante cuadros, gráficos, de igual forma normas y pautas que sirven para análisis e interpretación de las conclusiones y la respectiva comprobación de hipótesis que permite la formulación de recomendaciones, de manera muy resumida, se da cuenta de los principales hechos y acontecimientos obtenidos a través de la aplicación de los distintos instrumentos en relación con el marco teórico planteado, para concluir este capítulo se pone de manifiesto las recomendaciones que como resultado de la presente investigación el autor estima conveniente formularla.

En este breve escrito quiero posesionarme en un favor de un modelo sistémico de la administración educativa, en un ámbito globalizador de la información, en un contexto en que la necesidad y autonomía y de planificación se complementen de forma positiva para dar respuesta a las demandas de la sociedad de nuestro tiempo.

TEMA:

LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, PARA PROMOVER UNA EFECTIVA INTERVENCIÓN DOCENTE Y DISCENTE EN LA ESCUELA FISCAL MIXTA “LUIS CASTILLO ARREGUI” DE LA PARROQUIA SAN SIMÓN DEL CANTÓN GUARANDA, DURANTE EL PERIODO 2010 – 2011.

ANTECEDENTES.

Una de las dificultades que afrontan las organizaciones educativas es la forma de su gestión administrativa, razón de que muchos directivos y más aún los docentes desconocen la ciencia administrativas para el ejercicio de la autoridad con eficiencia y eficacia, situación que impide el cumplimiento cabal de los objetivos institucionales.

Desde hace muchos años a nivel nacional como internacional se ha venido reconociendo cada vez más la importancia de la administración educativa; con el propósito de que este se constituya un espacio vital generador de autónoma cuyo espíritu es transformar la gestión para mejoras la administración en todo los niveles

Esto nos ha hecho pensar en este proyecto donde la administración educativa comporta un desafío de gran magnitud. En este sentido se han adelantado reformas administrativas del sector, se han propiciado estudios investigativos. Se han impulsado programas de formación y capacitación de administradores, como política de estado

El papel de los administradores educativos consiste en la transformación de su entorno a través de funciones administrativas.

La mejora cualitativa de la enseñanza exige, en primer lugar que los administradores educativos dispongan de mecanismos adecuados de obtención y análisis de datos con vistas a apoyar su toma de decisiones y a rendir cuentas de su actuación.

Si en el pasado el administrador enfocaba preferentemente su acción hacia el control del cumplimiento de las normas que regulaban la política educativa en la actualidad atiende sobre todo a la recepción y tratamiento de información actualizada para tomar decisiones y adaptarse a situaciones específicas.

La administración educativa debe esforzarse continuamente por satisfacer las necesidades y las expectativas sociales; por ello la evaluación del sistema educativo se orienta a la permanente adecuación del mismo a las demandas sociales.

Este planteamiento nos ayudara a obtener un mejoramiento en la administración educativa.

Todo administrador desea que su desempeño merezca una evaluación positiva.

El desempeño excelente se logra con la participación de cada docente en la búsqueda del cumplimiento de sus metas y esta a su vez reflejara la vinculación con el trazo de las principales líneas de organización, de filosofía organizacional, de los administradores y el esquema de las consecuentes relaciones de autoridad.

Se puede asumir como explicación de esta realidad el hecho que las facultades y el Ministerio de Educación a través de las instituciones formadoras de docentes no consideraban en sus planes de estudios la materia de Administración Educativa y/o Gerencia Educativa y, además, a la poca o ninguna oportunidad de capacitación para quienes dirigen un proceso cada vez más creciente y complejo, como es la educación. Ante esta situación, la gestión educativa se ha sometido, en la mayoría de los casos, a la intuición o al aprendizaje por ensayo y error.

En lo provincial en los últimos años se ha venido mejorando la administración educativa con la creación de departamento de recursos humanos ahora llamado de talento humano aunque la política ha prevalecido en la designación de funcionarios que poco o nada saben

Sin embargo la falta de una visión global del sistema, y creo esto repercute en la planeación y ejecución de la labor administrativa y docente y las soluciones planteados hasta ahora han sido de tipo parcial lo cual no logra solucionar los problemas de fondo.

Esta labor desempeñada en estos últimos años hace notar la urgencia de la propuesta administrativa que ayude a tener una visión más clara y acertada de la realidad para la búsqueda de alternativas de cambio.

Pretendo que de esta investigación obtener una propuesta viable, aplicable en toda institución educativa porque además es flexible en su tratamiento y enfoque, motiva a generar una práctica más coherente y acertada del trabajo administrativo.

La administración escolar tradicional usualmente ha sido considerada con cierto desdén por unos y preocupación por otros. A ella se le atribuyen protuberantes definiciones y vacíos que comúnmente se consideran como las lacras y resabios del burocratismo más burdo e ineficiente.

La institución educativa en la que voy a centrar mi investigación es la escuela fiscal mixta “Luis Castillo Arregui” tiene 63 años de existencia y un total 120 estudiantes, ha sido durante su trayectoria prestataria de servicios educativos.

Los docentes son pequeñas islas y no un equipo de trabajo orientado hacia una misma meta, los padres de familia son representantes muchas veces ausentes del proceso educativo y los estudiantes seres que sus curiosidades, inquietudes y asombros acatan normas y reglamentos que aun no entienden porque la realidad corta sus sueños.

A nivel interno no ha existido una verdadera administración educativa; por falta de una verdadera capacitación y actualización y mejoramientos profesionales, siempre ha prevalecido el criterio de la autoridad que ha demostrado la buena voluntad en hacer las cosas de la mejor manera.

A partir de la publicación de la nueva ley orgánica de educación intercultural bilingüe se ve que existe la obligatoriedad de la autoridad de implementar una nueva cultura administrativa en la institución educativa.

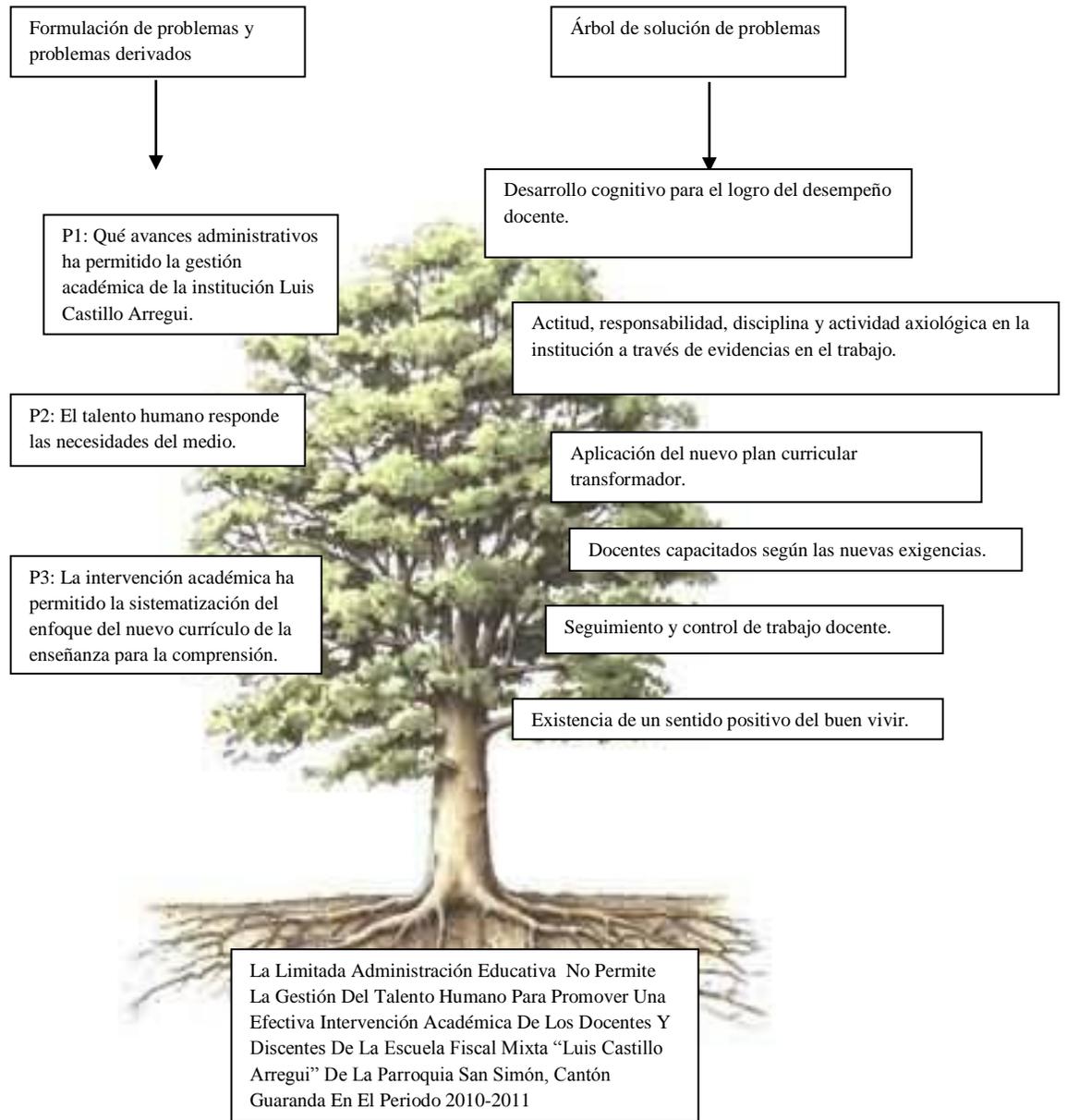
El comportamiento de las variables me dará a entender la problemática de la investigación con el objetivo de alcanzar al final el mejoramiento de una administración institucional con eficacia y eficiencia

La administración educativa tiene todavía un largo camino por recorrer, consecuentemente parece conveniente concebir la transformación de la gestión del talento humano como un sub sistema de apoyo y como un proceso de acciones progresivas y coherentes.

PROBLEMA:

Planteamiento del problema

Árbol del problema



Descripción del Problema

Al realizar el análisis correspondiente al proceso de la limitada administración educativa se identificaron los siguientes problemas

- 1 Ausencia de criterios en la administración educativa
- 2 Falta de niveles de gestión en la promoción del talento humano
- 3 Limitado acceso a información del Ministerio de Educación, sea por falta de conocimientos en la utilización de tecnología
- 4 Mejoramiento de la administración que se viene realizando comúnmente en la institución
- 5 Prevalencia del criterio directivo en la toma de decisiones

Formulación del problema

Problema

La limitada Administración Educativa No permite la Gestión del Talento Humano para promover una efectiva intervención Académica de los Docentes y Discentes de la Escuela Fiscal Mixta “Luis Castillo Arregui” de la parroquia San Simón, cantón Guaranda en el periodo 2010-2011

Sub problemas

Poco conocimiento sobre nuevas formas de administración

Falta de capacitación y mejoramiento profesional

Poca motivación para el desempeño del trabajo de aula

Falta de interés del docente para relacionarse con la asignatura al fortalecimiento axiológico

Inexistencia en la promoción de la meritocracia y del talento humano

Dificultad en el fortalecimiento de establecer favorables relaciones humanas entre la comunidad educativa

Revisión de la malla curricular con perspectiva que fortalezca el desarrollo académico

JUSTIFICACIÓN.

Cada año el Ministerio de Educación asume la obligación de desarrollar programas de capacitación; es cierto que se invierten grandes cantidades de tiempo y de recursos a la actualización y preparación pedagógica o técnico disciplinar del personal docente; pero como es por todos conocido, estos recursos económicos y materiales nunca son los que se quisieran y regularmente constituye una limitación en el desarrollo, adicionalmente a esto, se lleva acabo algunos esfuerzos que les permite mejorar la calidad del servicio a los clientes primarios como son los estudiantes.

La justificación responde a una necesidad, importancia, novedad científica (aporte), originalidad y beneficios. Sin embargo muchas veces los esfuerzos para potenciar la formación de los directivos de las instituciones educativas resultan insuficientes y en algunos casos ha llevado a este fundamental actor a aprender “sobre la marcha” por modelaje y en base a prueba y error.

Creo que el Director Escolar con la finalidad de lograr que su institución trascienda frente a la comunidad en que se encuentra, debe centrar sus funciones en parámetros administrativos conocidos como son: Planeación, Organización, Coordinación, Control y Evaluación. Todo esto deberá ir acompañado con una actuación justa y eficiente, basado en un enfoque sistémico y que respete profundamente la humanidad de los participantes en el proceso educativo y el estilo de vida digna para el ser humano y la institución.

Se considera que el nivel de formación del personal directivo y académico de las instituciones educativas debe verse reflejado directamente en el logro de su misión, por lo que es fundamental profundizar, ampliar y potenciar su preparación profesional. Es por esto que, muchos administradores se ven obligados a recurrir a modelos teóricos y tecnologías netamente administrativas o de producción fabril y así allegarse a herramientas para la gestión de la calidad, dando como resultado que en algunos casos no se generen los cambios deseados y menos aun, se considere la realidad educativa.

En esta presentación intento enfocar las implicaciones de la administración en el proceso institucional y señalar el trascendente papel que desempeñara el pensamiento sistemático aplicado en la administración educativa.

Un caso presente es el que investigo es novedoso en la Escuela Luis Castillo Arregui, pues no existe investigación alguna al respecto, la cual por la falta de un enfoque con bases firmes fundamentado en contenidos científicos del proceso administrativo presenta una serie de problemas que año a año se agranda y conlleva a una crisis administrativa del directivo y su Personal Docente.

La originalidad del proyecto radica en:

1. Fortalecer al responsable del puesto directivo en su desarrollo integral, para que además de ser experto en una disciplina y expertos docentes, complemente su formación en la destreza de la administración de proyectos educativos, PCI, código de convivencia, reglamento interno, POA, reconocimiento al trabajo creativo
2. Capacitar para el redimensionamiento de los contenidos a la realidad cambiante con una visión del futuro.
3. Proporcionar los conocimientos y herramientas que faciliten la armonía y la función académica y administrativa dentro de un proyecto educativo.
4. Tener una visión transdisciplinaria que permita ofrecer diversos enfoques para la solución de los problemas educativos institucionales; que fortalezcan el debate sobre los enfoques, líneas, programas y proyectos de investigación en materia de gestión educativa.

La utilidad de mi propuesta va hacia una Gestión Educativa que responda a los altos intereses y necesidades institucionales, información sistematizada, oportuna y pertinente sobre la administración en la educación y tenga la oportunidad de plantear cuestionamientos y problemas de su realidad cotidiana.

Los beneficiarios directos de esta investigación son las autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia de la escuela Luis Castillo; es decir, todos quienes estamos involucrados en el que hacer educativos

Cabe indicar que esta investigación es viable y factible ya que cuenta con el respaldo de los docentes esto me permite trabajar con toda la confianza y recabar la información debida. Más aun quien se encuentra realizando la presente investigación está al frente de la institución conociendo de fondo el problema que tiene como fin alcanzar de manera decidida el cambio de gestión administrativa que permita mejorar el trabajo institucional.

Los logros esperados se podrán irradiar, puesto que en todos los docentes existe el deseo de superación personal e institucional y sobre todo de nuestros educandos. Se trata entonces, de un proyecto orientado con sentido práctico y didáctico de innovación y transformación.

Existe para este proceso investigativo con bastas fuentes bibliográficos (textos, documentos, folletos, revistas, etc.).Por otro lado se cuenta con la ayuda de INTERNET.

Desde el punto de vista económico, los costos que demandan la ejecución de la misma, el investigador cubrirá en su totalidad.

Por lo tanto se convierten en una valiosa oportunidad para favorecer el intercambio de información y opiniones de los diversos actores involucrados en la tarea educativa, que es la formación de los recursos humanos de nuestra nación.

Este tema se enrumba a cumplir con la verdadera filosofía, misión, visión, objetivo y políticas que deben desarrollar los centros educativos fin de estructurar acciones tendientes a dar solución a los problemas que se presentan en las instituciones de organización, de planificación, de seguimientos y control y de evaluación; partiendo del plan estratégico institucional en donde se detectan falencias como: identificar los objetivos que se buscan, desarrollar planes, formular estrategias, investigación para el mejoramiento continuo, selección y aplicación de recursos; delineación de las relaciones

entre los recursos, selección y desarrollo del personal, evaluar los objetivos y resolver los conflictos, entre otros. Por tal razón, busco dar respuestas a estos problemas para mejorar la administración educativa de la gestión del talento humano y promover una intervención docente y discente.

INFORME DE LOGROS

OBJETIVOS

Objetivo General

- ✓ Mejorar la administración educativa para una efectiva intervención académica docente y discente, para que contribuya a una eficaz gestión del talento humano.

Una vez concluida la investigación, se han alcanzado los objetivos planteados, identificando las causas, consecuencias y resultados, mediante un proceso ordenado de investigación dando respuesta a las necesidades observadas mediante la aplicación y análisis de las encuestas y fichas de observación

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las disposiciones que caracterizan a la intervención académica docente-discente en la administración educativa en la gestión del talento humano.

Se recopiló información a través de las encuestas, la misma que fueron de mucha utilidad para poder identificar las causas específicas que están ocasionando en la gestión del talento humano

- ✓ Destacar la importancia científica que tiene la administración educativa en la gestión del talento humano hacia una efectiva intervención académica docente y discente.

Por medio de la utilización de instrumentos y recursos se pudo efectuar charlas participativas con cada uno de los grupos de mi investigación enseñándoles sobre lo importante que es la administración educativa para mejorar la institución

- ✓ Diseñar un modelo de administración educativa para promover una efectiva intervención académica docente- discente.

Mediante círculos de estudio con lo docentes, estudiantes, padres de familia y con documentos oficiales del Ministerio de Educación se trabajo en el nuevo sistema hacia una nueva cultura administrativa

INFORME SOBRE LA COMPROBACION DE LA HIPOTESIS

Para efectuar la investigación se observaron tres variables la independiente, dependiente y la interviniente en la institución educativa donde existe este problema, busque saber la relación que existe entre las variables antes mencionadas para lo cual se utilizo el cálculo estadístico del Chi cuadrado, en la que obtuve los siguientes resultados

Ho: No existe diferencia significativa entre las opiniones de los docentes y los estudiantes, respecto a la administración educativa incidirá en la efectiva intervención académica docente –discente a partir de una efectiva gestión del talento humano.

Hi: Si existe diferencia significativa entre las opiniones de los docentes y los estudiantes, respecto a la administración educativa incidirán en la efectiva intervención académica docente –discente a partir de una efectiva gestión del talento humano.

HIPÓTESIS

SI APLICAMOS UNA ADECUADA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA MEJORA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA PROMOVER UNA EFECTIVA INTERVENCIÓN ACADÉMICA DOCENTE –DISCENTE.

En base a la información del universo y la formulación de la hipótesis se pudo determinar que el valor calculado del Chi cuadrado fue de 38.8% el cual fue superior al valor encontrado de 5.99% con un nivel de confianza del 95% y de conformidad a lo establecido en la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, es decir se confirma si aplicamos una adecuada administración educativa mejora la gestión del talento humano para promover una efectiva intervención académica docente – discente.

VARIABLES

Variable Independiente.

Administración Educativa.

Variable Dependiente.

Gestión del Talento Humano.

Variable Interviniente.

Intervención Académica

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS PARA LOS INDICADORES	INSTRUMENTOS O REACTIVOS
Independiente (causa) Administración educativa	Es el conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos, aplicados al desarrollo del sistema educativo, a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad que sirve.	Teorías Técnicas Principios Procedimientos Desarrollo Sistema educativo Rendimiento Beneficio Comunidad	Pedagógicos Psicológicos	¿Cree Ud. que existe una limitada administración educativa en esta institución? ¿Cree Ud. Que si se aplicaría una adecuada administración educativa mejoraría esta institución?	Encuesta. Entrevista.
Dependiente Gestión del talento humano	La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo	Disciplina Satisfacción Objetivos Estructura Esfuerzo Coordinación	Planificación Organización Coordinación Seguimiento Control	¿Cree Ud. Que existe una verdadera gestión del talento humano? ¿Cree Ud. Que al implementar una	Encuesta. Entrevista.

	humano coordinado.			verdadera gestión del talento humano mejoraría esta institución?	
Interviniente Intervención académica	Es conseguir mejorar o mantener su progreso en la institución, mediante gestión especialmente para fortalecer de una manera gradual y constante la administración.	Mejorar Mantener Progreso Institución Fortalecer Administración	Planificación Organización Coordinación Seguimiento Control Calidad	¿Cree Ud. Que en esta institución existe una efectiva intervención académica? ¿Si aplicamos una adecuada administración educativa mejora la gestión del talento humano para promover una efectiva intervención académica docente – discente?	Encuesta. Entrevista.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Etimología.

La definición etimológica es la forma usual para la explicación de la palabra, en este caso el término "Administración" se forma del prefijo "Ad" hacia y de "Ministrativo" que viene de ministrar que significa subordinación u obediencia, el que realiza una función bajo el mando de otro, el que presta su servicio a otro. Lleva implícito el propósito de servir.

Conceptos

Existen varios conceptos de Administración, como consecuencia del adelanto de la ciencia y tecnología, así como de las variables socio-culturales, económicas, políticas y morales que se presentan y orientan los actos administrativos. Siendo la literatura muy rica en definiciones, tomaremos como base los siguientes conceptos:

Federico Taylor - "La administración es la ciencia que mira el logro de la máxima prosperidad de patrones y empleados"

Henry Fayol "La administración es la doctrina y el arte de gobernar empresas de todo tipo mediante actividades de previsión, organización, dirección, coordinación y control"

L.R.T Livingston la define así: "La administración es la actividad que persigue alcanzar la meta por los mejores medios, con el menor gasto y el mínimo tiempo, por lo común aprovechando las facilidades existentes"

En la Enciclopedia de las ciencias sociales, se la define así: "La Administración es un proceso en el cual se ejecuta un propósito determinado, poniéndolo en vigor y vigilándole"

La Dra. CatherynSeckler H. Afirma " La Administración consiste en el trabajo colectivo, sistemático para lograr un propósito"

Para Willburg Jiménez Castro - Nos manifiesta que "Administración es una ciencia social, compuesta de principios teóricos y prácticos, y cuya aplicación a conjuntos humanos, permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible lograr"

Agustín Reyes Ponce - Indica que la administración es "Una ciencia social, que usando el método inductivo, trata de fijar el conjunto de reglas sistemáticas necesarias para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y operar un organismo social"

Para Morstein Marx La administración es " Toda acción encaminada a convertir un propósito en realidad positiva. Es el ordenamiento sistemático de hechos y el uso calculado de recursos aplicados a la realización de un propósito, previendo los obstáculos que pueden surgir en el logro del mismo. Es la supervisión del trabajo y material que se emplea para realizar el fin propuesto, de modo que se lleva a cabo al más bajo costo de energía, tiempo y dinero"

Las definiciones anteriores se caracterizan por ser heterogéneas en su concepción, que llevaría a una confusión de carácter epistemológico al considerar la Administración como ciencia, doctrina, sistema de principios, doctrina y arte, procesos, etc. Pero como sostienen algunos tratadistas, la Administración "es eso y mucho más", de allí que ninguna definición ha sido aceptada en forma unánime.

Sin pretender establecer una en particular y sobre la base de las ideas expuestas se define a la **Administración como ciencia social compuesta de principios, normas, técnicas, orientados a dirigir, controlar los esfuerzos de los miembros de una organización, a fin de lograr un propósito común de obtener una máxima producción con un mínimo de esfuerzo, para alcanzar metas establecidas"**

Coincide con las definiciones más representativas que manifiestan, que la Administración es un proceso de planificación, dirección, organización y control de actividades.

Como se puede dar cuenta el contenido en general de las definiciones planteadas es idéntico, pues todas ellas mencionan tres elementos necesarios en la definición: **primero**. Un propósito, una meta, un fin, un objetivo. **Segundo**, un sistema, un método, un procedimiento para realizarlo y **tercero**, un proceso de vigilancia, de supervisión que tiene por objeto hacer que los fines se realicen con un mínimo de recursos, de modo que, la administración en general, para todos los autores sobre esta materia, significa un proceso por medio del cual se establecen sistemas de ejecución y vigilancia para llevar a cabo un propósito con un mínimo de tiempo, energía y materiales o dicho de otro modo con la mayor eficiencia.

La Filosofía de la Administración Educativa.

Es un nuevo paradigma administrativo, que ve al mundo desde una perspectiva positiva y de convencimiento de trabajar con espíritu de desarrollo. Está en la cabeza y en el corazón de todos los miembros de una organización.¹

Se basa en la motivación del personal hacia la excelencia, se evidencia cuando cada una de las personas involucradas garantiza la perfección de lo que hace o produce y cuando haya desaparecido la función de inspección del proceso. Por esto, calidad total es una actitud, es el deseo de hacer bien las cosas desde la primera vez.

Es, de otra parte, una estrategia administrativa, que integra a toda la institución con el propósito de alcanzar el completo dominio y control de todos los procesos: Formativo, administrativo y operativo. Tiene como objetivo alcanzar, no solo la calidad del bachiller, sino además la calidad del costo, la calidad del cumplimiento, la calidad del servicio y la calidad de la satisfacción del cliente externo (sector universitario y sector

¹ Manual de Gerencia Educativa para una Escuela de Calidad

productivo), mediante un esquema de gerencia participativa y de trabajo en equipo orientado hacia el mejoramiento continuo de la calidad.

La calidad es reconocida cuando aumentala satisfacción del usuario. Es, de otro lado, un movimiento que se genera en la alta dirección y va irradiando al resto de la organización, a través de la aplicación de métodos y técnicas dirigidos a "mejorar" en forma permanente la calidad de cada etapa del proceso de formación y en la disminución de los costos de producción.

Tiene como eje central al hombre. Sustituye el concepto de trabajador por el de colaborador. La esencia de este modelo es la participación activa de todos los actores del proceso, sus criterios son incorporados metodológicamente al proceso productivo.

La gestión, es un enfoque humanista que reconoce la singularidad e importancia de los colaboradores como seres humanos que son. No se trata de animales ni máquinas, por lo tanto no pueden ser tratados como tales. Deben ser reconocidos en sus valores, con su voluntad que los hace diferentes a los demás, componentes de la institución. Hay que apelar a su motivación, a su deseo de ser importantes, de hacer las cosas bien".

Permite introducir a la gente en un proceso de mejora motivando, para redescubrir el enorme, potencial del ser humano y su aplicación en el trabajo bien hecho, con los consecuentes beneficios a la sociedad.

Ayuda a reencontrar el sentido del trabajo individual y en grupo, la pertinencia de hacer bien las cosas desde la primera vez.

La administración educativa no es un problema es una solución. Ubicar al nuevo líder como facilitador de las condiciones de trabajo, resalta, la importancia de contar con un sistema solido que permita "aterrizar" y mantener la motivación de todo el personal de una organización. Y finalmente busca la revalorización y dignificación del trabajo.

Creemos que la, administración involucra, mucho más que una medición, dentro de esta y para verificarla hace falta tomar en cuenta muchos factores como son las necesidades

de los estudiantes de la escuela, porque aunque tengan necesidades similares también es posible que tengan necesidades diferentes, y no solo entre estudiantes de la misma escuela, si no estudiantes de las diferentes escuelas, y de las mismas escuelas en sí, las necesidades pueden ser en varios aspectos.

Estructuras Organizacionales en la administración educativa.

Hay diversas teorías que fundamentan la organización entre las que predominan la clásica y la moderna.

La estructura formal también se basa en el principio de delegación, que da como resultado la autoridad funcional. Por tal motivo, en toda institución se debe contar con un Reglamento Orgánico funcional, que debe concordar con el flujo de autoridad formal.

La estructura informal se basa en las relaciones interpersonales que se manifiestan en una institución, ya que resulta más fácil solicitar ayuda a alguien conocido que puede estar en un nivel jerárquico superior, que pedir ayuda a alguien a quien solo se conoce por el organigrama institucional.

La ventaja de estos organigramas se basa en que eliminan o al menos disminuyen la idea del status más alto o más bajo. Permiten colocar mayor número de puestos al mismo nivel. Sin embargo, en ocasiones se vuelven confusos y difíciles de leer ya que no se puede destacar con facilidad el nivel donde hay un solo funcionario.

Coordinación en una Institución Educativa.

La coordinación interna de una institución educativa, va más allá de solo cumplir un programa de estudios; si no combina los recursos con que cuenta, será una institución desequilibrada que lo que logrará será solo estudiantes instruidos, sin formación integral.

La coordinación externa de la institución educativa tiene por objeto vincular al plantel al mercado laboral y por ende a la economía nacional, por lo que debe ajustarse a la comunidad y a la nación, preparar a sus estudiantes de tal manera que circule la información el aspecto pedagógico y la realidad exterior.

Incidencia de la Dirección administrativa educativa.

La Dirección implica la relación directa con todo el personal de una institución y tratar temas relacionados con el mando de la institución. El poder y la autoridad constituyen medios de influencia, mientras que la comunicación, la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones determinan la eficiencia y la efectividad. Para referirse a quien dirige una institución se emplean muchos términos que se aplican según el tipo de organización.

La función de dirección incide en la formulación de una planificación adecuada, en el establecimiento de una estructura organizacional, en la medición y corrección de actividades del personal mediante el control, y por supuesto también en la misma dirección.

Se dirige para, coordinar, un magnifico administrador es quien logra el máximo de coordinación con el mínimo de dirección o mando.

Estilos de Dirección.

El liderazgo y la motivación son dos factores que contribuyen mejorar las relaciones en las instituciones. Las motivaciones deben ser identificadas por los líderes, quienes, además de responder a ellas, deben fomentarlas mediante un adecuado clima organizacional.

Los líderes actúan para ayudar al grupo al cumplimiento de los objetivos mediante la aplicación máxima de sus capacidades, guían al grupo para facilitar el proceso y los inspiran para lograr sus metas organizacionales.

El autentico líder se ocupa de las personas y de la cultura de la organización.

La acción evaluadora está implícita en la acción educativa, posibilita la interpretación de hechos y el diagnostico real profundo de los problemas; implica, tanto a los sujetos evaluados como a los agentes que la realizan.

Bien aplicada, siempre es generadora de una cultura evaluativo.

ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.

En las últimas décadas se ha producido un impacto en el ámbito disciplinario de las Ciencias de la Educación, que han recibido numerosas influencias conceptuales y metodológicas. Esto puede explicarse en función de dos tipos de condicionamientos:

Unos internos, debido al progreso y diversificación de la misma ciencia pedagógica que ha ido generando ciertos sectores de conocimientos especializados y relativamente autónomos.

Otros externos, derivados de los contactos de disciplinas extrínsecas a las ciencias de la educación.

En este marco se produce el surgimiento y posterior desarrollo de la Administración de la Educación que va teniendo importantes repercusiones científicas y prácticas generando su institucionalización en el campo educativo.

La administración educativa, está siendo sometida a un proceso de profunda revisión que dificulta la tarea de conceptualarla; sin embargo los conceptos manejados en el ambiente educativo son:

"Conjunto de órganos cuyo cometido es asegurar que se dé el proceso de aprendizaje - enseñanza, en una acción dinámica de planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación de todos los factores técnicos y elementos del Sistema Educativo, para su mejoramiento".

"En tanto ciencia social, informa y opera distintos aspectos del quehacer educativo o actividad humana grupal, compromete el consenso de todos los elementos o componentes de todo el Sistema Educativo: Personas, recursos, organismos, instituciones, centros, programas y demás especificaciones e instancias, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales".

"Conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del Sistema Educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve".

Analizando las definiciones precedentes, podemos enfatizar lo siguiente:

- ✓ Que la administración educacional, es un conjunto de organismos que conforman un sistema debido a su campo de amplitud y complejidad.
- ✓ Un instrumento que asegura el proceso de aprendizaje - enseñanza.
- ✓ Abarca el nivel macro educativo (sistema) como el nivel micro educativo (subsistema institucional).
- ✓ Permite que el Estado desarrolle el Sistema Educativo Nacional.

En suma, la Administración Educativa constituye un conjunto sistemático de órganos, principios y reglas que regulan la organización y funcionamiento del sistema, con vistas a lograr una eficiencia en el gasto y eficacia del servicio educacional.

LIMITACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.

En su desenvolvimiento se ve limitada por una serie de problemas que condicionan, restringen e influyen en las decisiones y acciones administrativas.

Entre las principales tenemos:

De Orden Estructural.

Se manifiesta por la excesiva centralización de responsabilidades en las dependencias del MEC, sobre todo a nivel central, que imposibilita una coordinación y fluidez con otras dependencias internas y externas; a esto se agrega estructuras organizativas poco funcionales que limitan enormemente el trabajo administrativo.

De Orden Económico.

Los presupuestos siempre resultan insuficientes debido al escaso monto, que repercute directamente en muchos aspectos, especialmente en los cuadros administrativos más eficaces, que abandonan el sector. A ello se suma el desajuste que existe entre el plan y el presupuesto, que no garantiza un desarrollo económico del sistema educativo.

De Orden Político.

La excesiva influencia del partido o grupo gobernante es un factor motivo por lo que no existe una continuidad de las políticas educativas.

De Orden Legal.

Está determinada por la frondosidad legal a la cual se agregan las continuas modificaciones de la normatividad que conducen a un enfoque burocrático de la administración.

De Orden Personal.

Lo más resaltante es la deficiente formación del personal, producto de la improvisación y de la intromisión política cuyos resultados arrojan mentalidad burocrática.

De Orden Tecnológico.

Son condicionantes de la administración en lo que se refiere a la organización y la práctica administrativa, que resultan completamente desfasados; esto exige la paralela incorporación y renovación del instrumental técnico, pues estamos en el llamado " boom de la tecnología de punta".

Es evidente que ningún administrador puede desempeñar bien sus labores a menos que comprenda y responda a los fenómenos descritos que afecten su campo de operaciones. Aún así, la administración educativa ha evolucionado bajo el impulso del contexto social y cultural en el cual están insertadas y forman parte.

CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN.

George Terry, en su obra "Principios de Administración" señalan las siguientes características:

La administración se orienta hacia un objetivo.

El objetivo explícito o implícito, guía y orienta la acción administrativa y el éxito está comúnmente medido por el grado hasta el cual se han logrado los objetivos.

La administración influye en la vida humana.

Contribuye a mejorar las diversas actividades humanas de cualquier tipo y obtener resultados favorables. El administrador que asume la administración con visión creadora y optimista, impactará positivamente en el ambiente laboral.

La administración guarda relación con el esfuerzo colectivo del grupo.

En las actuales circunstancias, las instituciones requieren los esfuerzos colectivos y organizados para alcanzar sus objetivos; por eso la administración con el auxilio de otras ciencias, busca cohesionar los esfuerzos laborales e institucionales para alcanzar las metas trazadas.

La administración se logra mediante el trabajo de otros.

Guarda relación con lo anterior, pues la tendencia de que unos pocos lo realicen todo, ha sido desechada. Los logros se obtienen por, con y mediante el esfuerzo de otros, acatando el cumplimiento de las responsabilidades.

La administración es una actividad.

Es cambio, movimiento, dinamismo, que se desarrolla de acuerdo a un plan para lograr objetivos previstos, cuyo cúmulo de experiencias sistematizadas constituyen el conocimiento administrativo.

La administración requiere de conocimientos, aptitudes y prácticas para obtener éxitos.

La efectividad administrativa, implica el manejo de conocimientos y destrezas para desenvolverse positivamente. Sin embargo se requiere administrar con eficacia una institución.

La administración es intangible en sus resultados.

Su presencia queda evidenciada en que, lo logrado es el resultado de una buena administración, donde el accionar administrativo pasa desapercibido. En cambio, si el proceso se manifiesta en contrario, se resalta el aspecto negativo de la administración.

PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN.

La conducción de un grupo humano, así como la organización y administración de las instituciones se rigen por un conjunto de principios que orientan el desarrollo de sus actividades encaminadas, ya sea a la producción de bienes y/o servicio. Por principio entendemos un enunciado general, que sirve de base a la realización de las actividades. Según los estudios de las teorías administrativas, se trata "de una norma o sistema general que se puede aplicar a muchos casos particulares; a una exposición por medio de la cual otro dato no relacionado directamente, es sistematizado o interpretado".

Los principios deben guardar estrecha relación con los objetivos generales, así como la teoría y la técnica del aspecto particular que se trata, sin' desestimar las necesidades, posibilidades y circunstancias ambientales.

Éstos son de naturaleza práctica en cuanto a su aplicación.

Muchos estudiosos de la administración coinciden en señalar los siguientes principios.

- División de trabajo.
- Autoridad y responsabilidad.

- Unidad de mando.
- Jerarquía.
- Unidad de dirección.
- Orden.
- Equidad.
- Centralización.
- Disciplina.
- Subordinación del interés individual al general.
- Remuneración.
- Estabilidad en el puesto del personal.
- Iniciativa.
- Espíritu de grupo.

Estos principios son válidos en la administración vigente, por lo tanto todo administrador público o privado debe conocerlos y aplicarlos flexiblemente, de acuerdo a las circunstancias organizacionales.

ELEMENTOS, FACTORES Y ETAPAS DE LA ADMINISTRACIÓN.

La administración, es esencialmente teórica, más como disciplina aplicada es práctica, dinámica y compleja.

Influye en los procesos administrativos y en su desenvolvimiento hace uso de:

Elementos.

Toda administración se enfrenta con tres elementos básicos: personas, tareas e ideas. Consecuentemente, el proceso administrativo consistirá en conjugar con habilidad estos elementos, siendo necesarios para ello condiciones personales y técnicas la única forma de lograrlo es a través de un largo período de maduración en el campo administrativo, garantizando así la carrera administrativa.

Las personas conforman el grupo humano, elemento esencial en la administración, que ubicado en cada puesto dentro de una determinada estructura organizacional, tienden en última instancia a garantizar la eficiencia y eficacia administrativa.

Las tareas, son acciones que se ejecutan de acuerdo a la naturaleza de las instituciones.

Las ideas deben ser expresadas con conceptos claros, precisos que permitan analizar problemas; para el efecto se requiere recopilar datos, determinar causas, proponer situaciones alternas.

Factores.

Los principales son: humanos, estructurales y económicos.

El "factor humano" es el más importante, porque toda administración está llevada a cabo por hombres y sin este factor, ninguna forma administrativa es concebible.

El "factor estructural" tiene sentido, porque toda administración por rudimentaria que sea, posee una organización que le da forma y funcionalidad.

El "factor económico" formado por los recursos materiales, son necesarios para el funcionamiento adecuado del cuerpo administrativo y la consecución de planes de trabajo.

Etapas.

Operacionalmente se distinguen dos etapas: Mecánica administrativa y Dinámica administrativa.

La mecánica.

Considerada como la administración estática, basada en los aspectos de estructuración, trata de "cómo deben ser las relaciones", mirando siempre el futuro, en algo que debe hacerse.

La dinámica.

Considerada como la administración del funcionamiento, tiene por finalidad, el estudio de la forma en que opera el organismo para lograr los objetivos, es decir "cómo manejar hombres y bienes" en lo más inmediato.

En conclusión, los elementos, factores, etapas, además de las funciones, constituyen "facilitadores" básicos e imprescindibles en las actividades administrativas.

TEORÍAS.

El surgimiento de una teoría o doctrina moderna que tiene su base en los pensamientos de Fayol, pero adecuada a nuevos contextos con un lenguaje acorde con los tiempos actuales.

El reconocimiento que el problema central es el elemento humano. Tan estratégico y trascendental es este punto que se considera primario respecto a otros problemas. El asunto del aspecto humano tiene que dejarse de ver como un enfoque, escuela o corriente, y más bien verse como la esencia misma de la administración.

La aplicación de la Teoría General de Sistemas (TGS), va a permitir en un futuro no muy lejano, romper radicalmente esquemas actuales de administración e impulsar una nueva teoría acorde con la sociedad del nuevo milenio.

Hoy por hoy, la administración es ya una actividad virtualmente reconocida como factor principal de desarrollo económico y social y, por ende, de la sociedad en su conjunto; ha dejado sus añejas teorías centralistas, burocráticas, piramidales y estructuralistas, planteándose la multidimensionalidad de los aspectos humanos en el quehacer social, resaltando la presencia irremplazable del ser humano en el manejo y desarrollo de las actividades productivas y de servicio que se dan en un mercado globalizado como el actual. Esto compromete a los países a impulsar la llamada “economía con rostro humano”, extendida también a empresas y corporaciones multinacionales, que han empezado a aceptar sus responsabilidades mediante una auto imposición de códigos de conducta.

Es dable aspirar al progreso, pero se debe tomar conciencia de que es el hombre, elemento fundamental de cualquier actividad humana.

Administración científica.

El desarrollo del pensamiento administrativo, se remonta hasta la época en que las personas intentaron lograr metas mediante el trabajo en grupo; el proceso fue lento, recibiendo la influencia de la Iglesia Católica, Organización Militar, hasta la Revolución Industrial, que generó las condiciones necesarias para el nacimiento de la Administración como ciencia.

A finales de siglo XIX mucho se había escrito, practicado y predicado sobre la administración; sin embargo, casi todo el material era muy simple, limitado a la industria particular del “autor – entrenador” basado en su experiencia y práctica continua. El cuerpo de conocimientos sobre administración, se debió gracias a las contribuciones de un grupo heterogéneo de ejecutivos y administradores empíricos, que registraron sus experiencias y observaciones, así como de académicos especializados.

Teorías de Taylor y Fayol.

La sistematización de ideas en teorías positivas sienta las bases de la Administración Científica, motivo por el cual muchos tratadistas los consideran como "Padres de la

Administración". Los puntos esenciales de sus planteamientos los detallamos a continuación.

FederickWinslow Taylor.

Fue uno de los impulsores de la llamada Administración Científica. Su punto de vista refleja una fuerte influencia de la ética protestante que predominaba en ese tiempo. Taylor inició sus experiencias y estudios a partir del trabajo del obrero, generalizando tiempos después, sus conclusiones para la administración en general.

Escribió dos libros importantes: "Administración de Talleres" (1903) y "Principios de la Administración Científica" (1911), donde acentuaba el valor del trabajo arduo, la racionalidad económica, el individualismo y la idea de que cada hombre tenía que desempeñar un rol social. El objetivo principal de Taylor, durante la mayor parte de su vida fue incrementar la eficiencia de la producción; no solamente reduciendo costos y aumentando beneficios, sino se preocupó por establecer un sistema educativo basado en la intensificación del ritmo de trabajo, a la par que implique un aumento en el pago a los trabajadores mediante una mayor productividad lograda en forma a la aplicación de métodos científicos.

Henry Fayol.

Al igual que Taloy, es otro de los impulsores de la administración científica. Sus ayudas observaciones sobre los principios de la administración general constituyen hoy, una aportación decisiva y muy apreciable para el conocimiento de las organizaciones. Es considerado el "padre de la administración universal"

Fayol, fue ingeniero de minas de larga experiencia administrativa, situación que permitió plasmar sus ideas en el libro "Administración Industrial General", difundido ampliamente. Encontró que todas las funciones de una empresa industrial podrían ser divididas en grupos.

PROCESO ADMINISTRATIVO.

Conviene hacer una aclaración sobre el término "proceso administrativo", para evitar confusiones, ya que es utilizado en el derecho Administrativo como la Ciencia Administrativa, y esto se presenta debido a que, no existe una terminología definida de amplio reconocimiento en el campo de la administración, creando dificultades incluso en términos usados por ella misma, por ejemplo "administración" se confunde con los principios administrativos y con la filosofía de la administración.

Desde el punto de vista administrativo, se considera que el Proceso Administrativo, es el conjunto de actividades (funciones) de planificación, organización, dirección y control, que constituyen un todo dinámico interdependiente, en el quehacer básico de toda institución. Estas funciones facilitan el conocimiento sobre la administración en forma clara y ordenada, y deben ser analizados desde el punto de vista endógeno u exógeno de la institución.

A nuestro criterio, en el campo de la práctica administrativa educativa es donde mejor se identifica el término Proceso Administrativo, entendido como una serie de funciones las cuales siguen un orden secuencial, pero dentro de la interrelación. Salvando lo antes expuesto, es necesaria y razonable una terminología precisa en la Administración, en especial cuando se piensa que su significado, aplicación y estudio se amplía considerablemente.

Siendo así, es necesario referirse a cada una de las funciones haciendo uso de la síntesis:

Planificación.

En el ámbito de la educación, es un proceso que implica diagnosticar, formular, aprobar, ejecutar, evaluar y controlar el plan. Por eso es necesario retomar con fuerza la planificación para pasar de los procesos espontáneos a procesos anticipatorios y planificados, donde los fines educativo fijados sean productos de objetivos, metas, políticas, estrategias, acciones, recursos previamente establecidos. Sólo de esta manera se podrá obtener buenos logros del sistema educativo, en función del desarrollo humano.

Organización.

En el ámbito de la educación, es básica la organización, pues a través de ella se determina la estructura, los cargos o jerarquías, funciones, métodos, sistemas, racionalización del tiempo, dotación de los recursos materiales o financiamiento, selección de personal, distribución de la capacidad instalada, procedimientos, etc., de una institución tendiente a lograr el máximo rendimiento, con mínimo de esfuerzo y en el menor tiempo disponible. En el centro educativo debe reflejar el espíritu de una organización que corresponda a las necesidades del plantel, por lo tanto debe tener un sentido dinámico, flexible, etc.

Dirección.

En el ámbito de la educación, es importante porque busca dinamizar el funcionamiento institucional y se ejercita mediante la influencia personal sobre los subalternos, para que debidamente orientados realicen sus tareas y funciones generales y específicas de la institución educativa.

Control.

En el ámbito de la educación, el control examina cómo se han realizado las diferentes acciones educativas e investiga si se han cumplido los fines, objetivos y metas propuestas, controlando los recursos administrativos y financieros, la gestión institucional, la gestión pedagógica, uso del tiempo y costos a fin de evitar desfases y/o desviaciones e indicar la acción correctiva correspondiente. Su propósito es asegurar el cumplimiento de las actividades académicas y administrativas en concordancia con la estructura de la organización.

La ejecución de estas funciones, cuya secuencialidad no es rígida, constituye el proceso administrativo, tema importante de la actual doctrina administrativa. Por eso, toda empresa o institución que desee cumplir con sus metas u objetivos debe tener una buena administración.

ENFOQUES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.

La gestión en las entidades educativas, se desarrolla de acuerdo a los siguientes enfoques:

El Enfoque Burocrático o Tradicional.

Por el excesivo centralismo de carácter reglamentario, la autoridad basada en la jerarquía y el autoritarismo, los mecanismos de acceso basados en el empirismo y politiquismo y ante el evidente papeleo se complementan el desgano, deshonestidad, inexperiencia, etc. Es cuestionable su aplicación, pero continúa vigente en muchos centros educativos.

El Enfoque Sistémico.

Que mantiene también plena vigencia, se caracteriza porque los diversos elementos (profesores, alumnos, materiales, currículo, etc.). Se integran y organizan para interactuar armónica y coordinadamente para el logro de los objetivos educacionales. .

Enfoque contemporáneo.

Nos encontramos frente a un nuevo escenario socio- económico- político, fruto del derrumbe de viejas formas de ver e interpretar el mundo y el aparecimiento de otras más integrales y holística.

Las organizaciones no salen todavía del asombro por los cambios que se producen día a día. A la institución educativa no le queda otra alternativa que ser eficiente; caso contrario su sobre vivencia es incierta. El aporte más importante de este enfoque es su orientación decidida al cliente interno y externo; a la participación en el diseño de procesos, el mejoramiento continuo y el liderazgo fundamentado en valores, apuntando a conquistar los niveles más altos de calidad, sobre la base de la productividad y los valores institucionales.

La Gestión Financiera de las organizaciones educativas competentes debe reflejar y facilitar su competitividad y eficiencia.

Las modalidades de financiamiento se han diversificado desde modelos basados en fuentes únicas hasta aquellas que combinan fuentes externas con recursos de crédito de otros organismos. Otras instituciones venden servicios en el caso de aquellos centros educativos que suministran servicios asociados a la formación y el desarrollo tecnológico tales como: pruebas y ensayos de laboratorios, documentación y asistencia técnica.

Estas actividades además de tender un puente escuela - empresa, traducen la eficiencia en términos de ingresos por productos que los empresarios perciben como útiles, en cuyo suministro los alumnos encuentran casos reales de aplicación de conocimientos en contextos de trabajo.

La lógica del financiamiento está acercándose a favorecer ingresos atados a indicadores de eficiencia, el acceso de las diferentes unidades ejecutoras a las posibilidades de planificar, gestionar y evaluar su financiamiento es parte fundamental de los nuevos modelos de gestión.

La descentralización de las atribuciones torna a los ejecutores más conscientes de su papel y de la necesidad de mantener niveles de eficiencia competitivos.

La gestión del proceso formativo debe ser abierta y flexible, su protagonista es el participante. (Flexibilidad programática).

En las actuales condiciones del entorno, las instituciones de formación han de avanzar hacia sistemas de ingreso más abiertos en los que los participantes, de acuerdo con sus disponibilidades e intereses, puedan acceder según sus disponibilidades. En los modelos tradicionales, los momentos de ingreso y la oferta de acciones formativas están prefijados, la necesidad de los participantes de hoy es alternar momentos de trabajo y formación y que eligen las acciones formativas según los ritmos a que desarrollan su propia carrera.

Las instituciones de formación competentes adoptan modelos organizacionales flexibles.

Se ha corroborado en el desarrollo de los procesos de modernización de las instituciones que adoptan el modelo de competencia aquella vieja sentencia según la cual la estructura sigue a la estrategia. En estos casos, se ha debido generar modelos de organización más planos en los que el docente tiene un papel más activo y en el cual la supervisión interna juega un papel formativo y de apoyo.

Modelos descentralizados de instituciones en los que a partir de una serie de directrices nacionales se da pie para que las escuelas o centros desarrollen sus propios currículos adaptados a las necesidades locales; son parte del nuevo significado de temas como descentralización y autonomía. Al respecto, Miguel Castro catedrático y Vicerrector de la Universidad de Bolívar, manifiesta "Nos interesa la educación de las personas y ayudarlas para que aprendan a educarse a sí mismas. Queremos ayudar a la gente para que logre controlar mejor los significados que conforman su vida. La educación es plenamente liberadora; los errores en la educación son tremendamente opresivos. Creemos, donde quiera que se eduque sea en la escuela o fuera de ella se puede ayudar a las personas a conseguir un control sobre los acontecimientos educativos y, por tanto, sobre esa parte de sus vidas que está siendo transformada"

Administración Estratégica Educativa.

La estrategia educativa se refiere a un plan maestro, inteligente y hábil para, conseguir lo propuesto en la planificación institucional, con criterio competitivo, económico, académico o científico obtendrá éxito que favorecerá al plantel.²

La esencia de toda estrategia es propiciar el cambio, lo que sirve en la toma decisiones; propicia una gerencia educativa consolidada, y unida en todos sus aspectos, al mismo tiempo nos habilita corregir en el camino cualquier error de cálculo y llegar a la meta deseada, buscando siempre la perfección.

²Bolívar, A. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Madrid: La Muralla.

La administración, estratégica en la educación, es el camino que nos permite, estar alerta en las ideas nuevas y tener un alto sentido de responsabilidad competitiva, da la oportunidad al plantel de desarrollar sus actividades con metas definidas frente al progreso socio económico, para formar al ciudadano del futuro.

Toda tarea educativa es preparada con criterio de interrelación teórico-práctica, realidad objetiva, relación administrador docente, alumno, familia y entorno social económico y ambiental. Es acción planificada para conseguir obras de carácter físico, intelectual y humano; consecuentemente con el respectivo aporte científico de su colectivo.

La misión del docente es organizar situaciones de aprendizaje significativo es decir saber formular objetivos de aprendizaje, diseñar actividades instruccionales, plantear reglas de juego, adaptar el currículo a las expectativas y necesidades de los estudiantes y el contexto, construir relaciones de confianza y seguridad, procurar retroalimentación, analizar los aspectos éticos y planificar las evaluaciones procesuales y finales.

DESCENTRALIZACIÓN Y DESCONCENTRACIÓN EDUCATIVA.

En los actuales momentos el discurso de moda está dado hacia la "descentralización" y "desconcentración" por lo que se puntualizará el significado de sus términos:

Desconcentración.

Supone la existencia de una administración centralizada que opta, mediante un soporte legal, por atribuir determinadas funciones a otros órganos que guardan con ella una relación de dependencia jerárquica. Se produce, cuando el MEC, traspassa algunas funciones básicamente administrativas, a sus dependencias regionales, provinciales, cantonales o locales, etc., pero manteniendo su autoridad estructural, política, normativa. Prevalece el criterio eminentemente técnico, antes que político.

Descentralización.

Es el mayor nivel de transferencia de la autoridad y responsabilidad funcional, según la cual, a partir de una Entidad Central, se generan entidades con personería jurídica

propias sujetas a una política general, pero con autonomía suficiente para la toma de decisiones. Dentro del ámbito del MEC, se da esta figura con los organismos públicos descentralizados. Prevalece el criterio político antes que lo técnico.

Tanto la descentralización como la desconcentración se expresan en la existencia de órganos desconcentrados y descentralizados en oposición a la organización vertical y centralista del Estado.

El-hecho de otorgar a los centros educativos autonomía necesaria para gestionar, administrar presupuestos y orientar la acción educativa concreta, significa que el proceso de descentralización está en marcha, donde lo sustantivo de la transformación es el centro educativo, que se convierte en la primera instancia de decisiones, para afrontar - "el enorme reto de la globalización del nuevo milenio que se avecina" - al decir del sociólogo César Delgado.

MODELO DE GESTIÓN DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.

El Modelo de Gestión propuesta por el MEC es una respuesta importante para iniciar una nueva etapa de desarrollo educativo. Si queremos obtener una educación de calidad necesariamente se deben desarrollar procesos colectivos que movilicen las potencialidades de cada uno de los actores internos y externos.

Este modelo plantea un cambio radical en la comprensión del papel social, funciones y metas de la educación. Propone educación centrada en las necesidades y posibilidades de estudiantes y construida como un proceso alterativo, flexible, democrático y participativo que compromete a la institución, la familia la comunidad.

Así definido el modelo de gestión, merece destacarse los siguientes aspectos.

La afirmación de una dinámica propia en las Instituciones Educativas que le permitan desarrollar con autonomía una educa de calidad.

La asimilación y manejo de modalidades actuales de planificación como instrumento indispensable para direccionar los procesos de instituciones.

El fortalecimiento de acciones colectivas de cada uno de los veles de la estructura de los planteles.

La intensificación de interrelaciones entre instituciones educativas. La adaptación y uso de tecnologías actualizadas.

La búsqueda de formas de control de procesos y de evaluación de resultados, distintos a los actuales. .

RESULTADOS ESPERADOS.

Con una correcta aplicación del Modelo de Gestión en las instituciones aspiramos conseguir:

Una gestión integrada armónicamente para facilitar el funcionamiento de todas las instituciones educativas.

Participación y corresponsabilidad de los diferentes actores sociales de la institución en la ejecución, control y evaluación del Plan Estratégico.

Concreción curricular que considere los intereses y necesidades de la Institución.

Mejoramiento de la gestión pedagógica a través de la inserción de innovaciones que mejoren la calidad del servicio educativo.

Aprovechamiento racional y efectivo de los diferentes espacios y recursos de la institución educativa.

Seguimiento y rendición de cuentas, concebido como procesos de desarrollo y crecimiento permanentes.

Adecuación de la normatividad educativa vigente para responder a las exigencias que demanda el desarrollo del modelo. Incorporar en todo el proceso educativo a los miembros de la comunidad para mejorar su calidad de vida.

ROL DE LA ADMINISTRACIÓN EN LA SOCIEDAD PRESENTE.

La administración a lo largo de la historia, estuvo unida a la política como ciencia de gobierno, a la sociología como ciencia de la organización, a la economía como ciencia de los recursos humanos, a la filosofía como ciencia de la interacción psicológica, es decir ha sido "compañía silenciosa de la humanidad". Hace poco "decidió independizarse y convertirse en una disciplina con asiento propio en la epistemología moderna".

A pesar que la administración es una ciencia relativamente nueva, su desarrollo fue rápido. La propia historia del pensamiento administrativo proporciona una perspectiva de las contribuciones, los problemas y situaciones que enfrentó en el correr de estas últimas siete décadas en el mundo industrial, que le han permitido depurar añejas teorías centralistas, burocráticas, piramidales y estructuralistas, planteándose la multidimensionalidad de los aspectos humanos en los aspectos empresariales.

La administración es un fenómeno universal en el mundo moderno. Cada organización y cada empresa requieren tomar decisiones, coordinación de múltiples actividades, conducción de personas, evaluación del desempeño, obtención y colocación de diferentes recursos, etc. Numerosas actividades administrativas, dirigidas hacia áreas específicas de problemas, necesitan ser realizadas en cada organización o empresa. El profesional puede ser ingeniero, economista, contador, médico, profesor, etc., pero en el momento que es promovido en su empresa o institución a supervisor, jefe, gerente o director, él debe ser un administrador. Necesita entonces dedicarse a una serie de responsabilidades que le exigirán conocimientos y posiciones completamente nuevas y diferentes que su especialidad no le enseñó en momento alguno. E ahí, el carácter eminentemente universal de la Administración: cada empresa o institución no necesita de un administrador solamente, sino de un equipo de administradores en varios niveles, áreas y funciones para llevar adelante las diversas especialidades en dirección a los objetivos de la empresa.

Esto hace que muchos profesionales de nivel superior, vuelvan más tarde a las aulas universitarias a seguir cursos de administración, especialmente cuando son promovidos del nivel operacional al nivel intermedio; ellos dejan de ser ingenieros, economistas, contadores, médicos, docentes, etc., para volverse administradores. Como el administrador no es ejecutor, sino el responsable por el trabajo de otros, no puede darse el lujo de cometer errores por arriesgar apelando a estrategias de ensayo y error, ya que esto implicaría conducir a sus subordinados por el camino menos indicado. Su formación es extremadamente amplia y variada, necesita conocer disciplinas heterogéneas como matemáticas, derecho, Psicología, estadística, etc. En sí "es un agente de cambio y de transformación de las empresas o instituciones educativas que lleva a nuevos rumbos, nuevos procesos, nuevos objetivos, nuevas estrategias, nuevas tecnologías"

Por eso, es meritorio el constante incremento de Facultades de Ciencias Administrativas en las Universidades como una respuesta a la necesidad de administrar sobre bases científicas y técnicas, dentro del contexto gerencial, dejando de lado el comportamiento empírico, más aún cuando en los actuales tiempos de modernización del sector público y privado, se han implementado los sistemas informáticos y se desarrollan la doctrina de calidad total, reingeniería, excelencia gerencial.

Aseguramiento Total de la Calidad en la administración educativa.

La meta, de una institución competitiva, respecto a la calidad, se puede exponer claramente: suministrar un producto o servicio en el cual su calidad haya sido diseñada, producida y sostenida a un costo económico y que satisfaga por entero al consumidor (estudiantes).³

El aseguramiento total de la calidad constituye las bases fundamentales de la motivación positiva por la calidad en todos los integrantes y representantes de la institución. Y una capacidad poderosa de aseguramiento total de la calidad es una de las fuerzas principales para lograr calidad total muy mejorada.

³ VILLARROEL, Cesar. Orientaciones didácticas para el trabajo docente.

Las relaciones humanas eficientes son básicas en el aseguramiento de la calidad. Un resultado importante de esta actividad es su efecto positivo en el operario al crearle responsabilidad e interés en producir calidad.

Los términos de "control de calidad" y "aseguramiento de calidad" han llegado a tener diferentes significados en diversas empresas cada término significa diferentes aspectos de la actividad de la satisfacción del cliente con la calidad. Los programas de aseguramiento total de la calidad incluyen e integran las acciones implicadas en el trabajo cubierto por ambos términos.

La Calidad total adquiere una dimensión dinámica e integradora de procesos y se concibe en términos de una relación sistémica e interdependiente.

El "Sistema de Control" es concebido desde la globalidad. Tiene como principio y fin, coadyuvar en forma permanente a alcanzar los más altos índices de calidad de cada uno de los procesos que realiza la Institución, como medio para, lograr la calidad del bien final.

Garantizar la instauración de una política de gestión basada en el mejoramiento continuo; comprender que solo el "usuario final", materializado en el sector universitario y el mercado laboral y la sociedad civil, son los jueces últimos de la Calidad.

Para José. F. Silvio, a la calidad se relaciona estrechamente con los conceptos de efectividad, eficiencia, productividad y pertinencia, como instrumentos metodológicos de evaluación.

La efectividad son parámetros del grado en el cual se logra un objetivo; es decir, en qué medida, las metas logradas responden a las propuestas. Los objetivos deberán ser diseñados en un subsistema que garantice la calidad del proceso formativo y de la Gerencia Educativa.

La eficiencia se refiere a la medición de metas; pero, en ella interviene el factor tiempo, el gasto de energía y recursos empleados en el proceso. Emplear menos tiempo y

optimizar recursos implica hablar de eficiencia. Un egresado del bachillerato será, eficiente si al evaluar el desempeño estudiantil o universitario o de sus tareas profesionales, se comprueba que emplea menos tiempo y recursos que otros, para realizar una tarea determinada, sin disminuir la calidad de la misma, demostrando capacidad en la solución de problemas profesionales.

La gestión administrativa deberá, ser evaluada desde los parámetros definidos en los planes y considerando las variables anotadas.

La productividad es una medida de la cantidad de unidades de un producto o servicio que se obtiene al utilizar una determinada cantidad de insumos y recursos. La productividad implica producir el máximo de unidades con una mínima cantidad de insumos. También tiene directa relación con la gestión educativa en cuanto a la optimización de los recursos que disponga cada centro educativo.

La pertinencia se refiere al grado con el que un objeto se adapta a los requerimientos del sistema económico y social. Se puede alcanzar un objetivo con un alto grado de efectividad y eficiencia; pero el resultado puede ser inadecuado o no pertinente para el ambiente al que está destinado.

Administración y su relación con el Ámbito Educativo.

Para los autores F. Taylor, H. Fayol, G. Terry, entre otros, "La administración es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupo, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos".⁴

Es decir coinciden en definir a la administración tomando en cuenta los conceptos básicos de dirección inicia objetivos, dirección a través de personas, empleo de técnicas dentro de una organización.

⁴ LEITHWOOD, K. (1994), "Administración para la reestructuración de las escuelas". Revista de Educación, 304: 31-60.

Si se pretende hacer una administración con excelencia, no se puede olvidar la aplicación de los principios tradicionales que corresponden a:

- Alto nivel de conocimientos técnicos del campo que dirige.
- Aplicar lo aprendido en la administración, según su campo.
- No creer que la Administración tiene recetas establecidas; esta evoluciona lentamente y varía de acuerdo al tipo de institución.

Cada autor trata de separarla de manera que facilite su aplicación y estudio. 'Koontz y O'Donnell proponen los siguientes elementos. "Planeación, Organización, Integración, Dirección y Control".

Por la función, que realizan los Administradores se los ha clasificado, según el nivel en la organización y por la clase de actividades organizacionales

Por su nivel en la organización

Nivel Inicial

Nivel educación básica

Nivel bachillerato

Por la clase de actividades organizacional

Administrador funcional

Administrador General

El Sistema en Calidad en la Administración Educativa.

En calidad total se trata un sistema que encamina a cada integrante en lo que tiene que hacer y cómo hacerlo, y que le proporcione retroalimentación y reconocimiento en un

plano de excelencia. Un sistema que una la misión y el esfuerzo de cada departamento, de cada grupo en una sinergia de resultados hacia la productividad.

Sin embargo, el objetivo de esto es la transformación de grupos en equipos de trabajo, dentro de una organización para mantener su competitividad y cumplir con la misión de servicio a la Sociedad.

Todas las personas debemos ser elementos de Calidad en cualquier ambiente en que nos desarrollemos, más aún cuando representamos a una institución o a un país.

Este continuo proceso de excelencia, debe ser el motor del nuevo cambio y de la modernización, a través de la puesta en práctica de procesos de mejora continua, como: base de cualquier proceso de Calidad.

Con los cambios radicales que sufre el país como son económicos, políticos, sociales y culturales hacen del vigente sistema educativo nacional un sistema obsoleto, cada vez menos eficiente y menos adecuado para la situación actual. Por esta razón es imprescindible hablar de calidad educativa.

Calidad no es un concepto estático, es una característica de las cosas que indica perfeccionamiento, mejora, logro de metas. Calidad no es igual a perfección. Ninguna acción humana y por lo tanto, ningún sistema educativo pueden ser perfectos, pero sí puede y debe aspirar a mejorar. Cuando hablamos de un programa o sistema educativo de calidad, nos referimos a aquél que ha alcanzado estándares superiores de desarrollo, en lo filosófico, científico, metodológico o en lo humano.

Encontramos diversos enfoques sobre el concepto de calidad educativa. El primero de ellos se refiere a la eficacia. Un programa educativo será considerado de calidad si logra sus metas y objetivos previstos.

Un segundo punto de vista se refiere a considerar la calidad en términos de relevancia. En este sentido los programas educativos de calidad serán aquellos que incluyan contenidos valiosos y útiles: que respondan a los requerimientos necesarios para formar

integralmente al alumno, para preparar excelentes profesionistas, acordes con las necesidades sociales, o bien que provean de herramientas valiosas para el trabajo o la integración del individuo a la sociedad.

Esto significa también que la responsabilidad por la calidad educativa no recae sólo en los directivos de una institución educativa, sino en todos sus participantes, y, por su función en el proceso educativo, principalmente en el profesor.

La amplitud esencial para el logro de los resultados de la institución educativa hace del control total de la calidad un nuevo e importante aspecto de la administración. Como un foco de liderazgo administrativo y técnico el control total de la calidad ha producido mejoras importantes en la calidad y confiabilidad del producto para muchas empresas en todo el mundo. Además, el control total de la calidad ha logrado reducciones importantes y progresivas en los costos de calidad.

Los principios de gestión para la calidad en la administración educativa.

- La calidad no es un problema aislado, abarca toda la organización.
- El cliente, consumidor, usuario o "cliente externo" es lo más importante;
- El bienestar de quienes trabajan en la organización, los clientes internos, es de los resultados de la gestión de calidad.
- La satisfacción de las necesidades del cliente externo gobierna todos los pasos importantes del proceso productivo y la organización. La colaboración y el trabajo en equipo son esenciales en el desarrollo de la calidad.
- La comunicación efectiva determina eficiencia, y éxito.
- La gestión de calidad es un modelo de gestión intensivo en las personas, es un nuevo camino hacia, la Calidad.

La implementación de un modelo de gestión de calidad orienta a la organización en dirección que comienza por:

- Diseñar un camino hacia la calidad.
- Garantizar el apoyo de la alta administración, en el programa institucional de calidad.
- Informar a las personas que trabajan en la organización sobre los nuevos principios que sustentan la calidad y capacitarlos en el uso de técnicas de gestión para mejorar calidad.
- Difundir la gestión de calidad en todos los niveles de la organización.
- Focalizar la misión y los objetivos en conocer a los clientes y sus necesidades.
- Desarrollar una cultura organizacional orientada en el cliente.
- Promover creatividad, innovación y experimentación con procesos dirigidos a aumentar calidad.
- Reconocer y recompensar los logros de calidad.
- Evaluar permanentemente con el propósito de mejorar en forma continua.

TALENTO HUMANO.

En los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento.⁵

Cuando se utiliza el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano.

⁵ BENNIS, W. (2004): "Talento Humano". Harvard Deusto Business Review, (marzo-abril), 4-12.

Toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital más importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas. Sin embargo la administración de este talento no es una tarea muy sencilla.

Cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversos. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones, y particularmente la Administración del Talento Humano.

La empresa de hoy no es la misma de ayer, los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de cada empresa; con esto, cada uno de los componente de ella debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios.

Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; y es aquí donde se llega a realizar el tratamiento del recurso humano como capital humano, es a este factor a quien debe considerarse de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal en que se encuentre como un factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y con cómo es reconocido.

La gestión que comienza a realizarse ahora ya no está basada en elementos como la tecnología y la información; sino que "la clave de una gestión acertada está en la gente que en ella participa". Lo que hoy se necesita es desprenderse del temor que produce lo desconocido y adentrarse en la aventura de cambiar interiormente, innovar continuamente, entender la realidad, enfrentar el futuro, entender la empresa y nuestra misión en ella.

Una herramienta indispensable para enfrentar este desafío es la Gestión por Competencias; tal herramienta profundiza en el desarrollo e involucramiento del Capital

Humano, puesto que ayuda a elevar a un grado de excelencia las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el que hacer de la empresa.

La Gestión por Competencias pasa a transformarse en un canal continuo de comunicación entre los trabajadores y la empresa; es ahora cuando la empresa comienza a involucrar las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerle un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad de cada trabajador.

Administración del Talento Humano.

"La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado".

Como fácilmente puede apreciarse, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, (talento humano).

En la práctica, la administración se efectúa a través del proceso administrativo: planear, ejecutar y controlar.

Recursos y Talento Humano.

La organización, para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus objetivos. Existen tres tipos de recursos:

Recursos Materiales: Aquí quedan comprendidos el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.

Recursos Técnicos: Bajo este rubro se listan los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.

Talento Humano: No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

Importancia de la Administración del Talento Humano.

No hay duda de que muchos docentes por lo general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos directores que deben actuar como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo. Pero aquí nos detenemos para hacernos una pregunta: ¿Pueden las técnicas de administración del talento humano impactar realmente en los resultados de una institución? La respuesta es un "SI" definitivo.⁶

No cabe la menor duda de que una persona trae consigo a su trabajo una filosofía inicial basada en sus experiencias, educación y antecedentes, Debe evolucionar continuamente en la medida en que la persona acumula nuevos conocimientos y experiencias. El ser humano promedio no rechaza inherentemente el trabajo.

Excelencia en el talento humano.

La excelencia es un concepto superior, es calidad, bondad, perfección. Asociado este concepto al trabajo, significa alcanzar los mayores índices de eficiencia y eficacia cuya meta se centra en lograr la producción de bienes o servicios que den satisfacción al cliente externo.

La excelencia organizacional se caracteriza por contar con miembros que no solo se identifican con las metas de la organización, sino que también se dedican con entusiasmo y alegría a la consecución de esas metas. Así, cada colaborador aporta sus

⁶ BENNIS, W. (2000) "Convertir los recursos en talento", en R. Gibson (ed.): Preparando el futuro. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, 179-193.

mejores esfuerzos, talento y capacidad a la tarea diaria. Esa excelencia es el resultado de una administración exigente y abierta:

Exigente: En el sentido de que la gerencia no se conforma con esfuerzos de segunda categoría ni con segundos lugares.

Abierta: En cuanto el confortamiento gerencia se basa en la premisa de que las necesidades de los colaboradores y de la institución, son en gran medida interdependientes.

La lucha por la excelencia es la búsqueda por el primer puesto.

Para estimular a los colaboradores a que realicen su mejor esfuerzo y contribuyan al máximo en pro del cumplimiento de las metas de la empresa, los directivos conscientes reconocen que las necesidades de los colaboradores deben satisfacerse durante el proceso.

En resumen la excelencia institucional solo puede alcanzarse cuando los directivos en general demuestran consistentemente, con sus acciones y una genuina preocupación tanto por las personas con las que trababan como por sus resultados logrados.

Auto desarrollo del Personal.

Las organizaciones necesitan gente con estadios y con preparación, no solo gente buena.

No hay escasez de gente buena, lo que falla son personas con, altos niveles de conocimientos, en el grado de preparación de las personas, están los cimientos que permiten avanzar en el campo de la competitividad.

Las personas necesitan en su carrera más que el dinero, oportunidades cada vez mayores para, añadir algo material o espiritual a la sociedad. Implementar una educación de calidad es involucrar a toda la comunidad educativa para lograr de forma óptima los objetivos en los diferentes niveles y modalidades.

Principios Factor Humano.

- Lo más importante en la Institución son los seres humanos que la componen.
- Respeto por la persona.
- Compromiso de toda (alta gerencia).
- Fomentar la participación y el compromiso de las personas.
- Gerencia ínter funcional

Factor Calidad.

- Calidad es lo primero.
- Hacer bien las cosas desde la primera vez.
- Manejo de hechos y datos.
- Proceso ampliado (Cliente interno y externo).
- Trabajar con hechos y datos.
- Pocos vitales, muchos tóldales.
- Control del proceso.
- Controla las causas.
- Control de variabilidad.
- Mejora permanentemente la calidad.
- Eliminar el desperdicio.
- Normalizar los procesos.

Factor Cliente.

- Orientación hacia el cliente (estudiante).
- El proceso siguiente es nuestro.
- Desarrollar la actitud de servicio a la comunidad.

EL CAPITAL HUMANO. CONCEPTOS BÁSICOS.

Capital: cantidad de dinero o valor que produce interés o utilidad. Elemento o factor de la producción formado por la riqueza acumulada que en cualquier aspecto se destina de nuevo a aquella unión del trabajo y de los agentes naturales.

Humano: relativo al hombre o propio de él.

Gestión: efectuar acciones para el logro de objetivos

Capital Humano.

Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente.

Importancia del Desarrollo del Capital Humano.

Sabemos que la tecnología de avanzada es indispensable para lograr la productividad que hoy nos exige el mercado, pero vemos también que el éxito de cualquier emprendimiento depende principalmente de la flexibilidad y de la capacidad de innovación que tenga la gente que participa en la organización.

Además en la era actual, la tecnología y la información están al alcance de todas las Instituciones, por lo que la única ventaja competitiva que puede diferenciar de otra es la capacidad que tienen las personas dentro de la organización de adaptarse al cambio.

Esto se logra mediante el fortalecimiento de la capacitación y aprendizaje continuo en las personas a fin de que la educación y experiencias sean medibles y más aún, valorizadas conforme a un sistema de competencias.

Importancia del Desarrollo de la Gestión.

Es una de las herramientas principales en el desarrollo del Capital Humano. La gestión hace la diferencia entre lo que es un curso de capacitación, con una estructura que encierre capacitación, entrenamiento y experiencia que son necesarios de definir para los requerimientos de un puesto o identificar las capacidades de un profesional.⁷

Resistencia al cambio:

Es una conducta natural del ser humano ante cada situación de cambio, ante cada propuesta diferente, ante todo aquello que dista de alguna medida de nuestro esquema de pensamiento y acción vigente. La persona empieza por resistir aquello nuevo que lo descoloca o molesta y si no revierte esa actitud en ese punto pasa a resistirse.

CAPACITACIÓN DEL PROFESORADO.

Es preciso capacitar al profesorado para que pueda tomar decisiones en campos (currículum y centro) como la clave del éxito de los cambios educativos, se propone transformar los roles y condiciones del ejercicio profesional docente. La organización debe ser transformada para proveer a los profesores mayor capacidad en la toma de decisiones y en la gestión de los centros en un entorno rico de aprendizaje para los profesores. Esto altera las relaciones de poder y el papel de la dirección en los centros, empezando a hablar del liderazgo múltiple de los profesores.

Los propósitos de incrementar el liderazgo de los profesores, son congruentes con un sentido más democrático y comunitario de la gestión de la enseñanza. A su vez estaríamos aprovechando los recursos internos del personal del centro para la mejora, constituyendo el centro escolar como un lugar de aprendizaje y motivación mutua entre

⁷ SANTILLANA. Aplicación práctica de la actualización y fortalecimiento curricular del Ministerio de Educación. 2011.

los profesores. El desarrollo del currículum e innovaciones funciona mejor cuando, se capacita a los propios profesores para tomar decisiones sobre cómo implementarlo. Tener unos centros docentes profesionalmente más preparados significa promover el desarrollo del conjunto del profesorado.

Revalorizar la profesionalidad de los profesores incluye promover un papel más activo en el aula y centro, y reconocer su capacidad para toma de decisiones y nuevos roles y funciones de ejercicio de liderazgo a su propio nivel.

Construcción del currículum.

Otra de las piedras angulares de la reestructuración es posibilitar la construcción del currículum adecuado a cada contexto (contenidos y metodología) enseñanza para la comprensión, aprendizaje cooperativo, aprendizaje relevante y funcional, educación basada en los resultados, no es un panorama claro.

Quizá esto también haya sido la causa de su falta de conexión con la enseñanza-aprendizaje.

El desarrollo del currículum por los centros viene a ser expresión de un nuevo modo de gobernar la educación, donde se desplaza la responsabilidad a los propios centros, que deberán responder no primariamente ante el Estado, sino ante su comunidad o clientela.

De ahí proviene la creciente exigencia de rendimiento de cuentas, según los resultados obtenidos. El Estado, los distritos y los padres y madres deben establecer expectativas y estándares para el aprendizaje de los estudiantes.

Posibilitar y apoyar el éxito del profesorado.

En un equipo de profesores el director es un miembro más, que anima, dinamiza y apoya más que imponer prescripciones

Los directivos pasan a ser facilitadores e impulsores del desarrollo profesional, en lugar de jefes.

El liderazgo debe contribuir a crear una visión compartida de la escuela, conseguir actuar de acuerdo con dicha visión, y redistribuir apoyos y recursos que puedan ayudar a que la comunidad escolar se mueva en torno a dicha visión.

En línea de promover el liderazgo múltiple del profesorado, se debe tender a constituir el centro escolar como un lugar de aprendizaje y motivación mutua entre los profesores.

Querer tener unos centros docentes profesionalmente más preparados significa promover el desarrollo del conjunto del profesorado, capacitando a los propios profesores para tomar decisiones informadas.

Gestionar el proceso de cambio.

Al descentralizar la gestión y la responsabilidad del cambio al propio centro educativo, los directivos acumulan tareas de establecer un plan de mejora, un proyecto de desarrollo del centro, implicar a familias, comunidad y profesores. Las funciones de un liderazgo instructivo o pedagógico se trasladan a funciones de gestión para conseguir las metas educativas del centro, para exigir tender a perspectivas “transformadoras”. Del aula al centro como proyecto conjunto, que hace frente a los retos y demandas del entorno, es ahora la línea de trabajo.

Extender la comunidad escolar.

La necesidad de que los líderes se preocupen de establecer unas relaciones más fluidas con el entorno, la comunidad, y especialmente con las familias. Los límites de la escuela con el entorno se hacen más permeables. Se debe promocionar y ofrecer una buena imagen pública del centro de modo que pueda atraer y retener a mayor número de estudiantes.

Por otro, se debe gobernar con los consejos escolares en que participen las familias. En la medida en que se está apostando progresivamente por una elección de los centros por los padres, esto obliga a los equipos directivos a tener una mayor relación con los padres y el entorno.

Dilemas y tensiones.

El ejercicio de esta forma de liderazgo no deja de presentar dilemas y tensiones. Mientras, por una parte, debe compartir el poder y la responsabilidad, implicando al profesorado y a la comunidad; por otra, es quien tiene la responsabilidad última de que el centro funcione, en un contexto de creciente autonomía y competencia– la presión para hacer las cosas y el apoyo para realizarlas. Si limitarse a la gestión ha sido discutido en los últimos tiempos, las demandas de dar cuentas del rendimiento del centro mediante evaluaciones externas conducen, con un “nuevo” modo de gestión, a acentuar la preocupación porque el centro trabaje eficientemente.

La gestión basada en la escuela conlleva por sí misma un fortalecimiento y acumulación de funciones de la dirección; pero si queremos que los profesores asuman un papel más profesional, con funciones de liderazgo en sus respectivas áreas y ámbitos, deben asumir funciones de liderazgo y autoridad en ellas. Su trabajo cada vez está menos diferenciado del profesorado: estos ocupan roles de liderazgo, y el directivo se tiene que preocupar también, como los profesores, de la enseñanza-aprendizaje.

El liderazgo supone fomentar un entorno en el que las personas puedan producir información válida y hacer elecciones. Sin embargo, todas las personas de la organización deberían aprender a hacerlo.

El liderazgo, cuando es algo compartido, pasa funcionalmente, según las actuaciones requeridas en cada caso, de modo indistinto de unos miembros a otros. Como tal, no puede funcionar si no hay un sentido de comunidad, con misiones y propósitos compartidos, que suponga la implicación, iniciativa y cooperación de todo el personal.

El directivo tiene conciencia de que ha de revisar su propia personalidad para resituarse en sus nuevas funciones. En efecto, el incremento de toma de decisiones de los profesores, la búsqueda de colaboración, la innovación centrada en la escuela, entre otros engendra graves dilemas sobre su actuación como persona.

Tener la responsabilidad última en el funcionamiento del centro, en un contexto de competencia entre centros, engendra la grave responsabilidad por que el centro marche del mejor modo y obtenga los mejores resultados en las evaluaciones externas.

"los compañeros piensan que los problemas en general son problemas del director", que hace incómodo la dirección. Los centros educativos están acumulando ser responsables de su propio desarrollo, y supervivencia, en el futuro. Desde diferentes ángulos (presiones administrativas, demandas del entorno, autonomía y descentralización, incremento de responsabilidades, etc.), el centro escolar está siendo impelido a incrementar su capacidad innovadora y su propio desarrollo como organización.

La pésima distribución del talento humano en los centros incrementa los niveles de confusión e incertidumbre. Responder productivamente a lo impredecible es algo complejo, y en primer lugar para los directivos.

Enseñanza – Aprendizaje.

La cara y cruz de la política era y ha sido lograr la mejora de cómo los profesores enseñan y los estudiantes aprenden, es decir, una visión centrada en el aprendizaje. En efecto, es que nuevos propósitos en el currículum y aprendizaje de los estudiantes requieren nuevas estructuras, roles y responsabilidades, así como prácticas de enseñanza y aprendizaje congruentes con ellos. Los cambios de primer orden (nuevas metas y contenidos en el aula) requieren alteraciones a nivel de segundo orden (estructura organizativa).

Es algo razonable pensar que “seguramente los cambios estructurales en las escuelas se han realizado con la intención de producir cambios en la enseñanza y el aprendizaje” el nuevo diseño curricular del centro se tiene que dirigir a la mejora del aula. Solo podrá medirse si tiene una incidencia en cómo los profesores piensan e interactúan con los estudiantes en el aula. Cambiar los modos cómo están organizados los centros no se justifica si no da lugar a una transformación de la enseñanza y aprendizaje. Pero, es evidente que, siendo una condición necesaria, no es suficiente, pues no es primariamente

un asunto organizativo, sino cultural: nuevos modos de pensar y hacer, en unos contextos provocadores del aprendizaje conjunto del profesorado.

“Si queremos cambiar la práctica docente y los aprendizajes de los estudiantes, debemos centrarnos justamente en dicha práctica docente y aprendizajes de los estudiantes, Cambiar la organización puede tener influencia sobre las capacidades de los profesores y administradores para hacer las cosas correctamente. Pero el problema fundamental para los educadores es conocer cómo hacer correctamente las cosas para que produzcan resultados consistentes con las expectativas públicas. Situar estándares y cambiar los modos como están organizados y gobernados los centros, no resuelve, por sí mismo, el problema de saber cómo hacer las cosas correctamente”

Trabajo en Equipo.

El trabajo en equipo implica un **grupo de personas trabajando de manera coordinada** en la ejecución de un proyecto.⁸

El equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente.

Cada miembro está especializado en un área determinada que afecta al proyecto.

Cada miembro del equipo es responsable de un cometido y **sólo si todos ellos cumplen su función será posible sacar el proyecto adelante.**

El trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales.

El trabajo en equipo se debe basar en las "5 c":

Complementariedad: Cada miembro domina una parcela determinada del proyecto. Todos estos conocimientos son necesarios para sacar el trabajo adelante.

⁸ HERNANDEZ, Juanita. Estrategias EDUCATIVAS PARA EL APRENDIZAJE ACTIVO.

Coordinación: El grupo de profesionales, con un líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vista a sacar el proyecto adelante.

Comunicación: El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros, esencial para poder coordinar las distintas actuaciones individuales. .

Confianza: Cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros. Esta confianza le lleva a aceptar anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal.

Cada miembro debe tratar de aportar lo mejor de sí mismo, no buscando destacar entre sus compañeros sino porque confía en que estos harán lo mismo; sabe que éste es el único modo de que el equipo pueda lograr su objetivo.

Compromiso: cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante.

El equipo funciona como una maquinaria con diversos engranajes; todos deben funcionar a la perfección, si uno falla el equipo fracasa.

Diferencias.

En el grupo de trabajo sus miembros tienen formación similar y realizan el mismo tipo de trabajo. En el equipo de trabajo cada miembro domina una faceta determinada y realiza una parte concreta del proyecto.

En el grupo de trabajo cada persona puede tener una manera particular de funcionar, mientras que en el equipo es necesaria la coordinación, lo que va a exigir establecer unos estándares comunes de actuación (rapidez de respuesta, eficacia, precisión, dedicación, etc.).

En el equipo de trabajo es fundamental la cohesión, hay una estrecha colaboración entre sus miembros. Esto no tiene por qué ocurrir en el grupo de trabajo.

En castellano se suele decir "zapatero a tus zapatos" para poner en su lugar a alguien que trata de hacerse el competente en cuestiones que no son de su incumbencia.

La expresión, se usa como consejo a quien pretende juzgar asuntos ajenos en los que no es experto

Papel de los Educadores.

De acuerdo con el paradigma de la Pedagogía Crítica el maestro debe ser visto como un intelectual transformativo, cuya misión es formar constructores de la nueva sociedad, es decir tiene condiciones y obligación moral y política de hacerlo para asumir compromisos que van más allá de sus estrictos intereses.⁹

El maestro deberá emprender nuevos caminos (trabajo docente crítico) junto con otros grupos sociales a fin de buscar una alternativa humanista frente a la situación actual.

Perfil del Docente.

Teniendo en cuenta las demandas sociales se impone un tipo de profesorado que sea capaz de desarrollar las siguientes tareas y actividades, que a la vez deben preverse en el currículo de formación del maestro, como:

- Docente investigador es clave para que la docencia recobre su status y recupere su espacio académico., social y económico
- Organizar el currículo en función, de áreas y disciplinas.
- Desarrollar metodologías didácticas personalizadas atendiendo a la diversidad del alumnado y compensando las deficiencias individuales de cada alumno.
- Promover la capacidad del alumno para aprender por sí mismo y para aprender a aprender.
- Proponer disciplinas optativas, para la cual deberá saber diseñar y evaluar con creatividad diferentes materias que ayuden en la formación integral de los estudiantes

⁹ Ministerio de Educación del Ecuador. 2011.

- Cumplir todas las obligaciones de su función con responsabilidad y mística de trabajo en la institución educativa.
- Diseñar el currículo desde una perspectiva de transformación: Aprendizaje Dirigido, (exposiciones, charlas, conferencias, presentaciones) Aprendizaje Auto dirigido, (Guías, manuales, instructivos, los libros de textos) Aprendizaje Grupal o Colaborativo (los talleres educativos, los casos, los debates, los proyectos, los juegos didácticos activos, el ABP).

Requisitos Fundamentales.

Es imprescindible que todo docente comprometido con su función esté actualizado en forma técnica y científica.

- Debe combinar las áreas de su especialidad con la versatilidad y la globalidad que exige la práctica docente.
- Debe fomentar la construcción, el desarrollo de valores y conductas dirigidas, a la mejora -de la convivencia, social.
- Conectarse con el medio biosico social convirtiéndolo en objeto y objetivo de su labor, y reflexionar sobre su propia práctica.

Todas estas características implican una equilibrada, permanente y reciproca relación entre práctica y teoría. El profesor ha de ser capaz de generar su propio conocimiento y de valorar e incorporar los haberes desarrollados de cara a la mejora del proceso educativo, para ello, es necesario recurrir a una formación profesional esto representa que los profesores deberán tener, además de su formación científica, una formación de área de carácter más global e interdisciplinario. Este hecho implica una formación diferencial o especifica en cuanto a conocimiento de los diseños curriculares de área o disciplina, y también en cuanto a metodología y recursos.

Formación Psicopedagógica.

La formación psicopedagógica debe incidir, en las características de los estudiantes, de las diferentes etapas, así como en su relación con el proceso enseñanza-aprendizaje (interaprendizaje), recibir una buena formación en elaboración y aplicación de recursos didácticos, especialmente en todo lo que se refiere a recursos tecnológicos y técnicas de comunicación y expresión.

Formación en técnicas de organización de grupo, de modo que sea capaz de utilizar los propios conocimiento de los estudiantes. Ello supone potenciar la capacidad de trabajo en equipo y la conciencia de formar parte de un colectivo implicado en un proceso educativo.

Formación Didáctica.

La formación didáctica específica del área o disciplina debe centrarse, entre otras cosas en los aspectos epistemológicos, los contenidos propios, del área o disciplina, (o al menos, en, el contenido del currículo correspondiente), los principios metodológicos, las estrategias, y recursos específicos la selección y secuenciación de contenidos y la evaluación. El profesor ha de ser un intelectual reflexivo sobre su propia práctica. En este sentido, la formación inicial debería potenciar una preparación específica como investigador en la acción y desarrollar la capacidad de análisis e interpretación de las situaciones educativas. También debería formarse al profesorado en la investigación de la propia disciplina y de su didáctica específica.

Hacia la Identidad Institucional.

Las personas y por ende las instituciones acatan su responsabilidad a partir de la identidad de su papel en la sociedad. Esa identidad no viene de fuera sino del interior del hombre.

Una organización logra identidad cuando sus integrantes asumen en forma mancomunada su rol, su voluntad de servicio social desde su particular intimidad.

La identidad de la institución, no se evidencia en el aspecto físico, ni en su estructura administrativa o académica, tampoco se evidencia en el empleo de determinados procesos pedagógicos, sino en el hecho de que todos sus integrantes compartan y asuman el criterio de ser personas, primero, para luego interiorizar y transmitir los conocimientos que el hombre ha logrado descubrir sobre sí mismo y sobre el mundo.

El carácter de la identidad como hecho interno permite puntualizar dos situaciones:

- La identidad no puede ser impuesta.
- La identidad no debe asociarse a formas concretas prefijadas y externas.

Entonces, aceptar la identidad es responder positivamente al cumplimiento de una misión, mediante la interiorización de cada persona, sin influencia externa.

En el caso de las escuelas una disposición administrativa superior puede apoyar a la aceptación de la identidad por parte de quienes la esperaban para exteriorizar su compromiso con la misión; pero, lo que no puede lograr, por si sola, es la voluntad interna. La norma se puede imponer, mas no la toma de conciencia.

Por tanto, un director de escuela por haber arengado a sus profesores sobre la misión de esta y haber dado instrucciones sobre las normas que rigen en la institución desde "x" fecha, no puede pensar en hacer un seguimiento de la identidad de ellos.

En cambio, si puede él, desde su propia voluntad interior, responder a su misión de orientar a las personas involucradas en el proceso educativo. Luego de vivir este proceso interno de encontrar su identidad de educador, reconocerá que no se la puede imponer, que ella ocurre libremente en el interior de las personas.

La identidad trae consigo una determinada intencionalidad, expresada en hechos observables que responden a un para qué, es decir, al espíritu de esos hechos.

Por lo mismo, la identidad de la institución no se la cataloga porque sabe planificar u organizar los estudios, por ejemplo, sino por la respuesta que dé al para qué de la administración de la organización. En otras palabras, a la intencionalidad de sus acciones.

Los hechos observables que pueden revelar la identidad de una institución están relacionados con la búsqueda constante de acciones y procesos interactivos y coherentes tendientes a brindar oportunidades a todos para crecer como personas a través del aprendizaje de saberes.

Una institución busca su identidad, es decir, su condición de tal, cuando los que asumen la misión de educarse, comparten los objetivos de educación y de aprendizaje, cuando entre todos se empeñan en crear condiciones para que nadie pueda quedarse sin aprender, porque tienen plena libertad para manifestar sus propios estilos y maneras particulares de aprender y de realizar su trabajo.

Una institución con identidad debería ayudar a visualizar tres características fundamentales:

- La existencia de un sentido positivo de la vida.
- La existencia de un ambiente de convivencia.
- La existencia de un compromiso con el aprendizaje de todos los estudiantes.

Visión del Futuro.

Los cambios violentos en el proceso productivo como respuesta a la revolución científica tecnológica, a la globalización del mercado, la proletarización de la información entre otros aspectos, determinan la necesidad de trabajar en la búsqueda de alcanzar la producción de bienes y servicios de calidad capaces de competir en el mercado andino y mundial y ganar.

Este hecho pone a América Latina y Ecuador en una encrucijada, o producen bienes y servicios de calidad que compitan en esta realidad o afrontan una quiebra inminente.

En materia educativa, el único camino que nos queda es AVANZAR y MEJORAR, entendiéndose como la alternativa de formar profesionales capaces de intervenir activamente, con todo su potencial, cantidad y voluntad en la producción de bienes y servicios de la más alta calidad.

La gerencia de calidad es el nuevo paradigma que trabaja en esta perspectiva. La educación es el punto cardinal sobre el que se levanta esta propuesta ya que contar con profesionales entrenados, capacitados es la primera prioridad de las empresas de calidad.

¿Cuándo empezar con este proceso? la respuesta es obvia: desde el primer nivel del proceso formativo formal (Educación Básica, Bachillerato, post-bachillerato y Universitario).

Ello implica que debe ser inicio a un proceso de cambio continuo en las Instituciones educativas en todos sus niveles, comenzando por lo que respecta a la Gerencia Educativa, y, a los niveles ejecutivos, asesor y de apoyo, el mismo que responderá a las demandas sociales comunitarias (clientes internos), a las expectativas y aspiraciones de los maestros y empleados de las instituciones, creando consensos y compromisos que permitan un proceso de calidad.

Se hace imprescindible que miremos adelante, no planifiquemos con criterio medianista, sino nos proyectemos al futuro tratando de dar respuesta a las demandas sociales y buscando una identidad institucional catalogada dentro de una Filosofía de Calidad Total Educativa que imponga a la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje de nuestros clientes (estudiantes, padres de familia, mercado de trabajo y sociedad entre otros) que les permitan tener éxito en la vida.

ORIENTACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA.

¿Por qué es importante planificar?

Parecería una verdad indiscutible, pero debe quedar claro que la planificación es un momento fundamental del proceso pedagógico de aula. No es posible imaginar que un ingeniero o arquitecto construya un proyecto sin un plan detallado de acciones, de igual forma, cuando queremos generar conocimientos significativos en los estudiantes, se debe organizar claramente todos los pasos a seguir para asegurar el éxito.

La tarea docente está marcada por imprevistos. Muchas veces el ánimo de los estudiantes, algún evento externo o alguna noticia deben motivar la reformulación de la práctica cotidiana. Precisamente para tener la flexibilidad necesaria, se requiere que el plan de acción sea claro y proactivo.

La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos.

Muchas veces se ha visto al proceso y a los instrumentos de planificación únicamente como un requisito exigido por las autoridades, pero la idea es que el docente interiorice que este recurso le ayudará a organizar su trabajo y ganar tiempo.

Además, la planificación didáctica permite reflexionar y tomar decisiones oportunas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos, y de esta manera dar atención a la diversidad de estudiantes.

Otro punto importante de la planificación didáctica es la preparación del ambiente de aprendizaje que permite que los docentes diseñen situaciones en que las interacciones de los estudiantes surjan espontáneamente y el aprendizaje colaborativo pueda darse de mejor manera. Asimismo, se establece que una buena planificación:

- Evita la improvisación y reduce la incertidumbre (de esta manera docentes y estudiantes saben qué esperar de cada clase);
- Unifica criterios a favor de una mayor coherencia en los esfuerzos del trabajodocente dentro de las instituciones;
- Garantiza el uso eficiente del tiempo;
- Coordina la participación de todos los actores involucrados dentro del proceso educativo;
- Combina diferentes estrategias didácticas centradas en la cotidianidad (actividades grupales, enseñanza de casos, enseñanza basada en problemas, debates, proyectos) para que el estudiante establezca conexiones que le den sentido a su aprendizaje.

¿Qué elementos debe tener una planificación?

La planificación debe iniciar con una reflexión sobre cuáles son las capacidades y limitaciones de los estudiantes, sus experiencias, intereses y necesidades, la temática a tratar y su estructura lógica (seleccionar, secuenciar y jerarquizar), los recursos, cuál es el propósito del tema y cómo se lo va a abordar.

Elementos esenciales para elaborar la planificación didáctica:

La planificación didáctica no debe ceñirse a un formato único; sin embargo, es necesario que se oriente a la consecución de los objetivos desde los mínimos planteados por el currículo y desde las políticas institucionales. Por lo tanto, debe tomar en cuenta los siguientes elementos, en el orden que la institución y/o el docente crean convenientes:

- **Datos informativos:** contiene aspectos como el área, año lectivo, año de Educación General Básica, título, tiempo de duración, fecha de inicio y de finalización, entre otros.
- **Objetivos educativos específicos;** son propuestos por el docente y buscan contextualizar la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, los mismos que se desagregan de los objetivos educativos del año.

- **Destrezas con criterios de desempeño:** Se encuentra en el documento curricular. Su importancia en la planificación estriba en que contienen el saber hacer, los conocimientos asociados y el nivel de profundidad.
- **Estrategias metodológicas:** están relacionadas con las actividades del docente, de los estudiantes y con los procesos de evaluación. Deben guardar relación con los componentes curriculares anteriormente mencionados.
- **Indicadores esenciales de evaluación:** planteados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, que se deben cumplir por todos los estudiantes del país al finalizar un año escolar. Estos indicadores se evidenciarán en actividades de evaluación que permitan recabar y validar los aprendizajes con registros concretos.
- **Recursos:** son los elementos necesarios para llevar a cabo la planificación. Es importante que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía. Esto permitirá analizar los recursos con anterioridad y asegurar su pertinencia para que el logro de destrezas con criterios de desempeño esté garantizado. Además, cuando corresponda, los recursos deberán estar contenidos en un archivo, como respaldo.
- **Bibliografía:** se incluirán todos los recursos bibliográficos utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, los materiales bibliográficos y de Internet que emplearán tanto los estudiantes como los docentes. Es importante generar en el país una cultura de respeto por los derechos de propiedad intelectual. Es cierto que los recursos bibliográficos son muy variados, dependiendo del contexto socio-geográfico de la institución; sin embargo, se sugiere incluir una bibliografía, aunque esta sea mínima.

Es necesario que los docentes seleccionen los indicadores esenciales de evaluación y los relacionen con las destrezas con criterios de desempeño y las estrategias de enseñanza-aprendizaje pertinentes con la situación didáctica que va a ser planificada, considerando la atención a las diversidades.

El docente buscará integrar los conocimientos de su planificación con los de otras áreas cuando sea pertinente y sin forzar o crear relaciones interdisciplinarias inexistentes.

¿Cómo verificar que la planificación se va cumpliendo?

El éxito de una planificación es que sea flexible y se adapte a cambios permanentes según la situación lo requiera. Para comprobar si la planificación planteada se cumple, se debe monitorear constantemente, verificar, replantear y ajustar todos los elementos, con la finalidad de que los estudiantes alcancen el dominio de las diferentes destrezas con criterios de desempeño. El docente debe, por tanto, estar abierto a realizar los ajustes necesarios, de cara a planificaciones posteriores, para lo que puede agregar un apartado de observaciones.

PERFIL DE SALIDA DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA.

- Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos, valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Disfrutar de la lectura y leer de una manera crítica y creativa.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en sus aspectos físicos, psicológicos y sexuales.
- Preservar la naturaleza y contribuir a su cuidado y conservación.
- Solucionar problemas de la vida cotidiana a partir de la aplicación de lo comprendido en las disciplinas del currículo.
- Producir textos que reflejen su comprensión del Ecuador y el mundo contemporáneo a través de su conocimiento de las disciplinas del currículo.

- Aplicar las tecnologías en la comunicación, en la solución de problemas prácticos, en la investigación, en el ejercicio de actividades académicas, etc.
- Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- Hacer buen uso del tiempo libre en actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que los lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético.

EJEMPLO DE PLANIFICACIÓN.

PLANIFICACIÓN POR BLOQUES CURRICULARES

DATOS INFORMATIVOS

AÑO DE EGB5to FECHA INICIAL.....

FECHA TERMINAL.....

AREA DE LENGUA Y LITERATURA

TÍTULO: Reglamentos y manual de instrucciones: para convivir mejor

OBJETIVOS: Comprender, analizar y producir reglamentos y manuales de instrucciones adecuados con las propiedades textuales, los procesos, elementos de la lengua y objetivos comunicativos específicos para utilizarlos en su realidad inmediata de acuerdo con su función específica.

EJES DEL APRENDIZAJE	DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
				INDICADORES ESENCIALES	TECNICAS DE INSTRUMENTOS
ESCUCHAR	Escuchar reglamentos y manuales de instrucciones y distinguir su función y uso. Para convivir mejor El reglamento y manual de instrucciones.	PROCESO Reconocer: la situación de comunicación (quién emite, qué, a quién, para qué, a que se refiere). Seleccionar: distinguir las palabras relevantes de un reglamento, manual de instrucciones. Anticipar: activar información que tenemos sobre el tema para preparar la comprensión. Inferir: saber extraer información del contexto	Texto del estudiante. Reglamento interno escolar Manual de instrucciones.	Escuchar e identificar ideas que no están escritas expresamente en un reglamento.	Técnica: Observación Instrumento: Lista de cotejo

		comunicativo. Retener: utilizar los diferentes tipos de memoria (visual, auditiva olfativa, etc.) para retener información.			
HABLAR	Expresar en forma oral normas e instrucciones en función de la planificación y la recolección gramatical desde la persuasión. Para convivir mejor El reglamento y manual de instrucciones	Planificar el discurso Reglamento para la convivencia de los estudiantes de 5to año. Conducir los discursos: manifestar que se quiere intervenir (con gestos, sonidos y frases) saber reconocer las indicaciones de los demás para tomar la palabra. Formular y responder preguntas Producir el texto: articular con claridad los sonidos del discurso Aplicar las reglas gramaticales de la lengua (normativa).	Reglamento para la convivencia de los estudiantes de 5to año Aprendamos a vivir y compartir juntos	Expresa oralmente reglamentos desde la planificación del discurso.	Técnica: Observación Instrumentos: Escala numérica Reglamento

LEER	Comprender e interpretar los reglamentos y manuales de instrucciones infiriendo relaciones de causa y efecto en su aplicación en la vida cotidiana. Reglamento para la convivencia	PROCESO Prelectura: saber que vamos a leer analizar para textos. Activar los saberes previos sobre el tema de la lectura. Lectura: Comprender el contenido del texto para frasear información reconocer palabras y frases y recordar su significado. Poslectura: identificar elementos explícitos del texto.	Texto del estudiante Reglamento interno escolar Manual de instrucciones	Identificar el propósito comunicativo y establecer semejanzas y diferencias entre diversos tipos de reglamentos.	Técnica: Prueba. Instrumentos: Cuestionario
ESCRIBIR	Escribir reglamentos y manuales de instrucciones sencillos con diferentes propósitos comunicativos y a la aplicación de las propiedades del texto.	Planificar: determinar el objetivo del texto. Especificar qué se quiere decir. Establecer quién será el lector del texto. Generar ideas. Crear ideas propias y nuevas a partir de las ideas de los demás: Organizar ideas. Elabora esquemas de escritura. Redactar: Escribir el texto teniendo en cuenta la gramática oracional, uso de verbos,		Clasifica y jerarquiza ideas para redacta un manual de instrucciones adecuado con la estructura de este tipo de texto.	Técnica: Prueba Instrumentos: Cuestionario

		<p>ortografía y elección de palabras.</p> <p>Revisar: leer y releer corregir los errores que presente el texto para mejorarlo.</p>			
TEXTO	<p>Utilizar los elementos de la lengua en función de la escritura de reglamentos y manuales de instrucciones que le permita cumplir con el propósito del texto</p>	<p>Método Inductivo Deductivo</p> <p>Observación: de oraciones en reglamentos y manuales.</p> <p>Comparación: entre sujeto y predicado; sujeto explícito y sujeto tácito, sujeto simple y sujeto compuesto. Oraciones bimembres, unimembres y gentilicios.</p> <p>Abstracto: Encontrar características comunes de las oraciones clases de sujetos.</p> <p>Generalización: definir cada una de las oraciones, las clases de sujeto y el adjetivo gentilicio.</p> <p>Aplicación: Escribir otros ejemplo</p> <p>Método viso-Audio-</p>	<p>Texto del estudiante.</p> <p>Cuaderno de trabajo del estudiante.</p> <p>Cartel de la oración de las clases del sujeto.</p> <p>Cartel de los adjetivos gentilicios.</p> <p>Reglas ortográficas</p> <p>Diccionario.</p>	<p>Encuentra el significado de las palabras en el diccionario.</p>	<p>Técnica: Prueba Instrumentos: Cuestionario</p>

		<p>Motor-Gnóstico.</p> <p>Visualización: presentar un texto, con el uso de la h y las palabras terminadas en ción y sión.</p> <p>Visualizar la palabras a través de deletrear viendo y luego sin mirar las palabras.</p> <p>Audición: Escuchar las palabras.</p> <p>Pronunciación: leer oralmente las palabras en base del texto.</p> <p>Conocimiento: deducir el significado de las palabras en base del texto. Obtener normas para la escritura de la palabra.</p> <p>Escritura: ejercitar la escritura de la palabra usar el diccionario.</p> <p>Utilizar las palabras en oraciones y las oraciones en las construcciones de los párrafos.</p>			
--	--	--	--	--	--

MARCO CONCEPTUAL.

Administrar

Realizar actos mediante los cuales se orienta el aprovechamiento de los recursos materiales, humanos, financieros y técnicos de una organización hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Gestión

El término gestión, implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una empresa o de un negocio.

Desarrollo

Proceso de cambios de tipo coherente y ordenado, de todas las estructuras psicofísicas de un organismo, desde su gestación hasta la madures. Es un proceso continuo que empieza con la vida.

Cambio

La acción y efecto de cambiarse conoce como cambio

Capacitación

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Currículo

El término currículo se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que orientan la actividad académica (enseñanza y aprendizaje) en un determinado nivel educativo. De modo general, el currículo responde a las preguntas ¿qué enseñar?, ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo permite planificar las actividades académicas de forma general, ya que lo específico viene determinado por los planes y programas de estudio. Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.

Equipo

Un equipo comprende a cualquier grupo de 3 o más personas unidas con un objetivo común (una investigación o un servicio determinado).

Grupo

Entendemos por grupo una pluralidad de individuos que se relacionan entre sí, con un cierto grado de interdependencia, que dirigen su esfuerzo a la consecución de un objetivo común con la convicción de que juntos pueden alcanzar este objetivo mejor que en forma individual.

Docente

Un docente es aquel que enseña o que es relativo a la enseñanza. La palabra proviene del término latino docens, que a su vez deriva de docēre (“enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque no significan lo mismo.

Perfil

Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Didáctica

La **didáctica** (del griego didaskein, "enseñar, instruir, explicar") es la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje. Es, por tanto, la parte de la pedagogía que se ocupa de los sistemas y métodos prácticos de enseñanza destinados a plasmar en la realidad las pautas de las teorías pedagógicas.

Estudiante

La palabra estudiante es un sustantivo masculino que se refiere al educando o alumno dentro del ámbito académico, que estudia como su ocupación principal.

Formación profesional

Se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Psicopedagogía

Es la rama de la psicología que se encarga de los fenómenos de orden psicológico para llegar a una formulación más adecuada de los métodos didácticos y pedagógicos. Se encarga de los fundamentos del sujeto y del objeto de conocimiento y de su interrelación con el lenguaje y la influencia socio histórica, dentro del contexto de los procesos cotidianos del aprendizaje. En otras palabras, es la ciencia que permite estudiar a la persona y su entorno en las distintas etapas de aprendizaje que abarca su vida.

Identidad

La identidad, definida principalmente desde la Psicología, se comprende como aquel núcleo del cuál se conforma el yo. Se trata de un núcleo fijo y coherente que junto a la razón le permiten al ser humano interactuar con otros individuos presentes en el medio.

Factor

Elemento, condicionante que contribuye a lograr un resultado: no habíamos tenido en cuenta este factor.

Excelencia

Se vincula a la perfección y las características sobresalientes. El término señala aquello que está por encima del resto y que tiene pocas falencias o puntos débiles. Puede tratarse de un producto de calidad probada o innovador.

Ámbito

Contorno de un espacio. Espacio entre límites.

Organización

Son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Las Organizaciones son el objeto de estudio de la Ciencia de la Administración, a su vez de otras disciplinas como la Sociología, la Economía y la Psicología.

Incidencia

Circunstancia o suceso secundarios que ocurre en el desarrollo de un asunto o negocio, pero que puede influir en el resultado final

Estilo

Modo, manera o forma de hacer algo

Dirección

Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. La relación y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. De hecho, la dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás de que se les unan para lograr el futuro surge de los pasos de la planificación y la organización. Los gerentes al establecer el ambiente adecuado ayudan a sus empleados a hacer sus mejores esfuerzos.

Control

El control tiene como objetivo cerciorarse de que los hechos vayan de acuerdo con los planes establecidos.

El control es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cuál es la situación real.

Implementación

Una implementación o implantación es la realización de una aplicación, o la ejecución de un plan, idea, modelo científico, diseño, especificación, estándar, algoritmo o política.

Propósito

El propósito es la intención o el ánimo de hacer o dejar de hacer algo.

Talento

El talento es la capacidad para desempeñar o ejercer una actividad. Se puede considerar como un potencial. Lo es en el sentido de que una persona dispone de una serie de

características o aptitudes que pueden llegar a desarrollarse en función de diversas variables que se pueda encontrar en su desempeño.

Intervención

Acción y efecto de intervenir.

Enfoque

Enfoque es la acción y efecto de enfocar.

Axiológico

Es la rama de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos.

Sistémico

El Sistema es todo organismo con un número de componentes en interacción mutua.

Entropía

Significa evolución o transformación.

Planeación

En esencia, la palabra planeación se formular un plan o un patrón integrando predeterminando de las futuras actividades, esto requiere la facultad de prever, de visualizar, del propósito de ver hacia delante.

Coordinación

Consiste en la acción de "conectar medios, esfuerzos, etc., para una acción común".

"El acto de gestionar las interdependencias entre actividades"

Evaluación

En la planeación es el conjunto de actividades, que permiten valorar cuantitativa y cualitativamente los resultados de la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo y los Programas de Mediano Plazo en un lapso determinado, así como el funcionamiento del propio Sistema Nacional de Planeación.

Necesidad

Son la expresión de lo que un ser vivo requiere indispensablemente para su conservación y desarrollo.

Importancia

Cualidad que hace a una persona o cosa tener una influencia, valor, magnitud o interés superior a las demás"

Novedad Científica

Cosa que es nueva, existe, se conoce o se usa desde hace poco tiempo.

Originalidad

La originalidad no tiene necesariamente que ver con hacer algo nuevo, sino con hacer algo propio.

Beneficios

Bien que se hace o se recibe.

MARCO LEGAL

La presente investigación se apoya en: Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 y el Plan Decenal de Educación 2006-2015, Reglamento General de Educación.

La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

ÁMBITO, PRINCIPIOS Y FINES

Art. 1.-Ámbito.- La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Art. 2.- Principios.- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

Universalidad, Educación para el cambio, Libertad, Interés superior de los niños, niñas y adolescentes, Atención prioritaria, Desarrollo de procesos, Aprendizaje permanente, Interaprendizaje y multiaprendizaje, Educación en valores, Garantizar el derecho de las personas a una educación libre de violencia de género, que promueva la coeducación, Enfoque en derechos, Igualdad de género, Educación para la democracia, Comunidad de aprendizaje, Participación ciudadana, Corresponsabilidad, Motivación, Evaluación, Flexibilidad, Cultura de paz y solución de conflictos, Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos, Equidad e inclusión, Calidad y calidez, Integralidad.

Art. 3.- Fines de la educación.- Son fines de la educación:

a. El desarrollo pleno de la personalidad de las y los estudiantes, que contribuya a lograr el conocimiento y ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones, el desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de no violencia entre las personas, y una convivencia social intercultural, plurinacional, democrática y solidaria;

d. El desarrollo de capacidades de análisis y conciencia crítica para que las personas se inserten en el mundo como sujetos activos con vocación transformadora y de construcción de una sociedad justa, equitativa y libre; e. La garantía del acceso plural y libre a la información sobre la sexualidad, los derechos sexuales y los derechos reproductivos para el conocimiento y ejercicio de dichos derechos bajo un enfoque de igualdad de género, y para la toma libre, consciente, responsable e informada de las decisiones sobre la sexualidad

DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN

Art, 4.- Derecho a la educación.- La educación es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución de la República y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos.

Derechos del Buen Vivir

Art 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir.

Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y

diversa, de calidad y calidez; impulsa la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

PLAN DECENAL

Es el conjunto de propuestas, acciones y metas que expresan la voluntad educativa del país de cara a los siguientes 10 años. Su objetivo primordial es que se convierta en un pacto social por el derecho a la educación que, con el concurso de la institucionalidad y la ciudadanía en general, permita identificar y tomar las decisiones pertinentes para avanzar en las transformaciones que la educación necesita.

El Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016, PNDE, se define como un pacto social por el derecho a la educación, y tiene como finalidad servir de ruta y horizonte para el desarrollo educativo del país en el próximo decenio, de referente obligatorio de planeación para todos los gobiernos e instituciones educativas y de Instrumento de movilización social y política en torno a la defensa de la educación, entendida ésta como un derecho fundamental de la persona y como un servicio público que, en consecuencia, cumple una función social.

Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

Art. 347.- Será responsabilidad del Estado:

11. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.

12. Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.

Como todas las instituciones que se fundan en base a los esfuerzos de sus pobladores, así fue creada nuestra querida escuela en la comunidad de Conventillo, parroquia San Simón, jurisdicción del cantón Guaranda.¹⁰

El docente del nuevo milenio, es aquella persona que orienta y facilita los aprendizajes, apoyado de una gama de técnicas, que le permiten conocer más de cerca las necesidades del proceso educativo y escolar de sus estudiantes. Es aquel individuo, que se relaciona con los problemas de la comunidad, los hacen suyos, y sin escatimar barreras, hace que lo imposible sea posible de ejecutarse, a este ser humano, se le puede llamar facilitador, orientador o simplemente docente.

Desde sus inicios hasta la actualidad han sido el empeño, esfuerzo y constancia de sus directores, personal docente y de servicios quienes han logrado mantener en alto el nombre de tan distinguido plantel. La escuela, ha sido prodiga en la formación de alumnado pues a través del tiempo ha dado ciudadanos muy importantes que han llegado a hacer profesionales en todas las ramas del saber humano.

Actualmente la escuela funciona con siete años, de educación Básica, además con dos profesores en el área de Inglés e Informática.

En la actualidad la institución es una escuela piloto, continua proporcionando a la sociedad y a la patria muy buenos elementos que acuden a los diferentes colegios y universidades del país, difícil enumerar a los que se han distinguido por su especialidad y servicio.

Gracias al Ministerio de Educación, los niños reciben el desayuno escolar, el mismo que es preparado con la colaboración entusiasta de los Padres de familia.

¹⁰ Datos Anecdóticos. Escuela Luis Castillo Arregui. 2011.

CAPITULO II.

METODOLOGIA.

➤ **POR EL PROPÓSITO.**

- ✓ **Básica o Pura:** Es fundamental para ampliar o evaluar la teoría.
- ✓ **Aplicada:** Sirve para resolver problemas que mejoren la administración educativa en la gestión del talento humano para una efectiva intervención docente discente en la Escuela Luis Castillo Arregui en el periodo 2010-2011.

➤ **POR EL NIVEL.**

- ✓ **Exploratorio, No Experimental:** Es la etapa de reconocimiento que se familiariza con las variables y es la base de un problema de investigación poco estudiada, flexible en su metodología.
- ✓ **Descriptivo o Correlacional:** Es un estudio que se relaciona con una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente encaminado al descubrimiento de relaciones entre las variables. Este tipo de investigación describe sistemáticamente las características de una población, situación o área de interés, mediante estudio de encuesta que sirve para probar la hipótesis.

➤ **POR EL LUGAR.**

Por las fuentes que recurrí para recabar la información, la investigación es:

- ✓ **De Campo** - porque se realiza en el lugar de los hechos, o sea en la Escuela Luis Castillo Arregui de la comunidad de Conventillo, parroquia San Simón, cantón Guaranda, en donde se están desarrollando los acontecimientos, es decir, conduce al contacto directo con los sujetos u objetos. El trabajo de campo explora, observa, reúne y estudia datos evidentes de la realidad utilizando instrumentos específicos como: datos bibliográficos, observaciones, entrevistas, cuestionarios, encuestas, test, registros anecdóticos, etc.

➤ **POR EL ORIGEN**

- ✓ **Bibliográfica Documental** mi propósito fue buscar fuentes de información científica, recopilar datos valiéndome del manejo adecuado de libros, revistas, folletos, artículos, diarios, internet, resultados de encuestas, entrevistas, etc. Este tipo de investigación se basa en datos proporcionados por el material escrito, pero debidamente comentado, analizado e interpretado.

➤ **POR LA DIMENSIÓN TEMPORAL.**

- ✓ Por el tiempo de ocurrencia de los hechos, la investigación tuvo la característica de ser una investigación transversal, ya que las variables de estudio fueron medidas en un período de tiempo corto.

➤ **POR EL TIEMPO DE OCURRENCIA.**

- ✓ Por el período de tiempo en que se realizó la investigación, tuvo la característica de ser retrospectiva y prospectiva; por un lado porque mide lo que ha pasado y posteriormente porque la información obtenida tendrá un impacto hacia el futuro.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para la recolección de la información se utilizaron dos técnicas de investigación:

a) Técnica de la Encuesta.

El objetivo de las encuestas utilizadas fue obtener información para demostrar las hipótesis formuladas en torno al tema de investigación.

La encuesta fue estructurada a base de un cuestionario de preguntas cerradas del tipo dicotómicas y del tipo politómicas que contienen varias alternativas para una determinada respuesta.

Hubo preguntas cerradas en las que el/la encuestado/as tenía que priorizar opciones y dar una asignación de un puntaje a diversos ítems.

Este instrumento se utilizó para obtener información de los representantes de los estudiantes del grupo muestra de la investigación, como también del cuerpo docente de la institución educativa, la cual tuvo características similares al primer grupo investigado, sólo con la particularidad de que las preguntas se ajustaban al rol de los docentes.

b) Técnica de procesamiento de la información.

El procesamiento de los datos obtenidos en ésta investigación se realizó a través de: cuadros y gráficos estadísticos para representar y visualizar la información obtenida.

El tipo de gráficos estadísticos que se utilizó fue el de gráficos pastel, por su versatilidad para representar datos cualitativos y cuantitativos, así como también por su sencillez y facilidad para interpretarlos.

Además, los resultados que se obtuvieron con la aplicación de instrumentos fueron tabulados y organizados para el procesamiento a través de una base de datos computarizados. Posteriormente se obtuvieron resultados en términos de medidas estadísticas descriptivas como son: distribución de frecuencias, porcentajes, para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

1. Se determinó cada ítem la frecuencia y el porcentaje de opinión.
2. Se agrupó las respuestas de acuerdo con las dimensiones del estudio.
3. Se analizó en términos descriptivos los datos que se obtuvieron.
4. Se interpretó los resultados, para dar respuesta a los objetivos de la investigación.
5. Se utilizó una prueba X_2 para contribuir a la comprobación de la hipótesis, desde el punto de vista estadístico.

METODOS.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación emplearé diversos métodos:

Inductivo: Que nos inducirá a un proceso analítico sintético, mediante el cual partiremos del estudio de casos, hechos o fenómenos para llegar al descubrimiento de un principio o ley general.

Deductivo: En el proceso de investigación nos permitirá cumplir con un proceso sintético analítico, (contrario al anterior) presenta conceptos principios, definiciones, leyes o normas generales de donde formularemos conclusiones, consecuencias para examinar casos particulares.

Histórico: Que nos permitirá recurrir a los archivos de la Institución para determinar su evolución diacrónica – histórica del proceso en calidad de institución prestataria de servicios en Educación General Básica.

Lógico: Nos ayudará a la organización secuencial y coherente del trabajo de investigación. Lo utilizaremos durante todo el proceso desde la realización del proyecto hasta la redacción final.

Investigación acción.- se utilizo este método por cuanto es una investigación encamido a la comprensión del problema y a su transformación a través de la aplicación de estrategias de cambio

PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.

Universo y Muestra

En la investigación tenemos como universo: **10** Profesores y **120** Estudiantes.

En esta investigación no me permite trabajar con muestra por tener número reducido de alumnos y maestros por lo tanto se trabajara con el universo.

Ver anexo 1 y 2

CAPITULO III.

ANALISIS Y DISCUSION.

Para el procesamiento de la información se procedió a la recolección de los datos de la población, para lo cual se aplicó una encuesta estructurada en base a **13** preguntas al personal docente quienes brindaron su colaboración de forma gentil lo que permitió obtener información para formular conclusiones en esta investigación.

La información recogida se procesó mediante los siguientes pasos:

- Depuración de los datos.
- Codificación de la información.
- Elaboración de cuadro y gráficos.
- Discusión de los resultados.
- Análisis y comentario.

RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS A LOS DOCENTES (HOMBRES Y MUJERES)

Cuadro N° 1

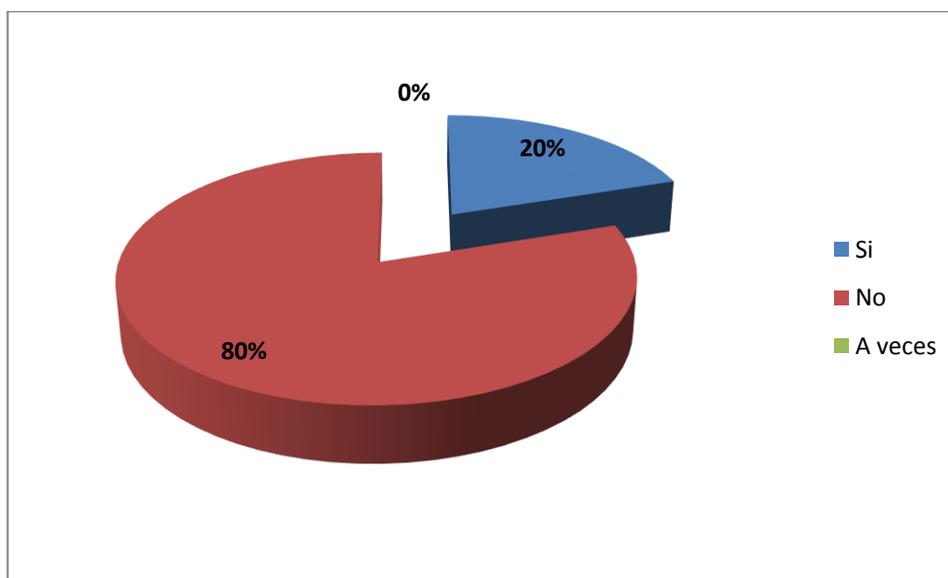
¿Cree Ud. que existe una adecuada administración educativa en esta institución?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	20%
No	8	80%
A veces	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Resultados encuestas a docentes (hombres y mujeres) de la Escuela Luis Castillo Arregui. Abril 2011.

Elaborado por: Carlos Simaleza

Grafico N° 1



Análisis:

Un equivalente de más de la mitad de la población encuestada manifiesta que no existe una adecuada administración educativa en la institución la cual no permite la capacitación y mejoramiento docente, la planificación y aplicación en el aula, y un sistema de aprendizaje que facilite la evaluación dentro de la practica pedagógica concreta actuando con sentido de futuro, fundamentados en la realidad existente.

Cuadro N° 2.

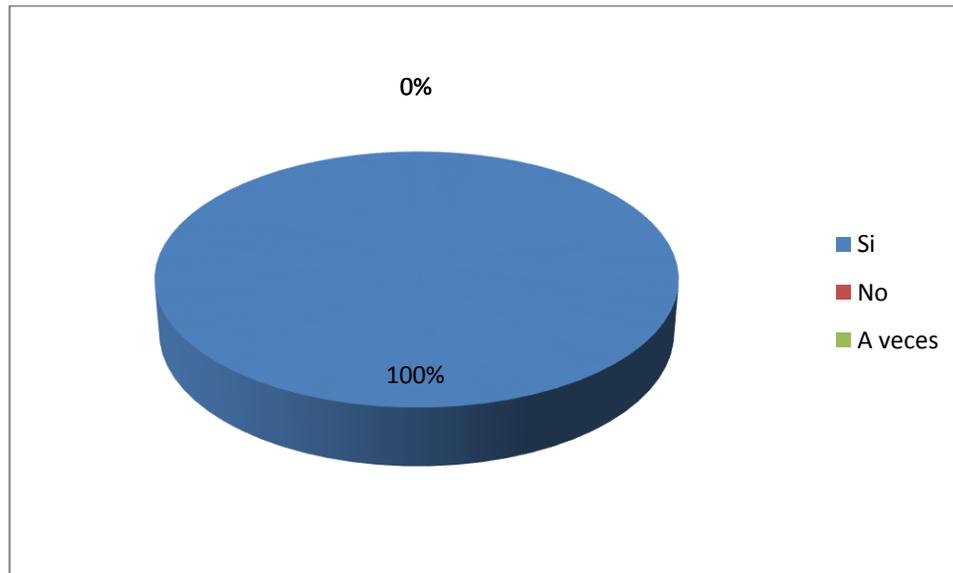
¿Cree Ud. Que si se aplicaría una adecuada administración educativa mejoraría la institución?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
A veces	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Resultados encuestas a docentes (hombres y mujeres) de la Escuela Luis Castillo Arregui. Abril 2011.

Elaborado por: Carlos Simaleza

Grafico N° 2



Análisis:

La población encuestada está de acuerdo que la institución necesita aplicar una adecuada administración educativa con asesoría y control de su planificación para mejorar el nivel de enseñanza aprendizaje, por tal motivo debe ser estructurado de manera gradual, integrando todos sus elementos en forma racional de manera pragmática y las condiciones en las que efectúan los procesos de interaprendizaje.

Cuadro N° 3

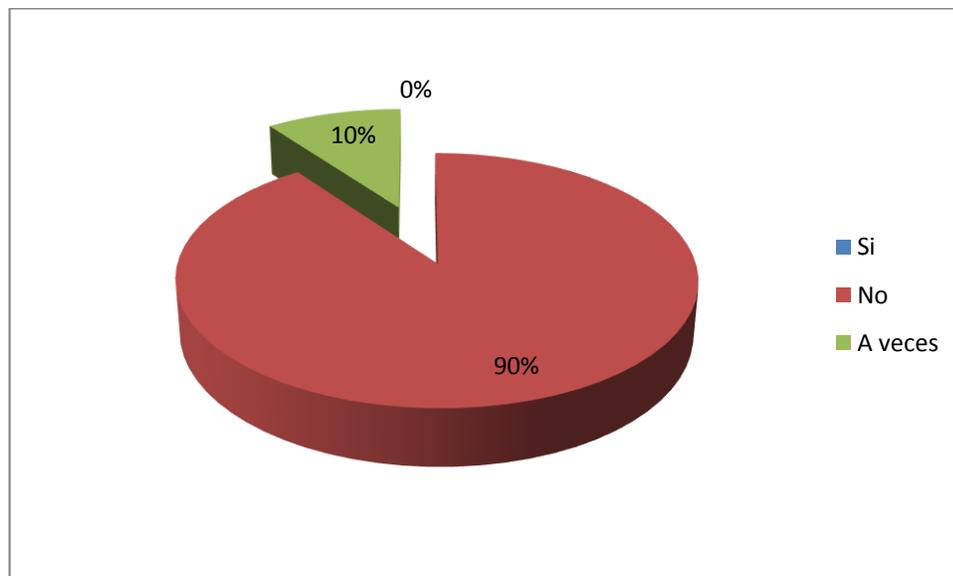
¿Cree Ud. Que existe una verdadera gestión del talento humano?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	9	90%
A veces	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Resultados encuestas a docentes (hombres y mujeres) de la Escuela Luis Castillo Arregui. Abril 2011.

Elaborado por: Carlos Simaleza

Grafico N° 3



Análisis

Casi en su totalidad de los encuestados consideran que no existe una verdadera promoción y gestión del talento humano que determine el mejoramiento de la calidad de la educación, ya que debe ser de acuerdo al perfil profesional tomando en cuenta los avances científico, tecnológico y las necesidades de la comunidad educativa.

Cuadro N° 4

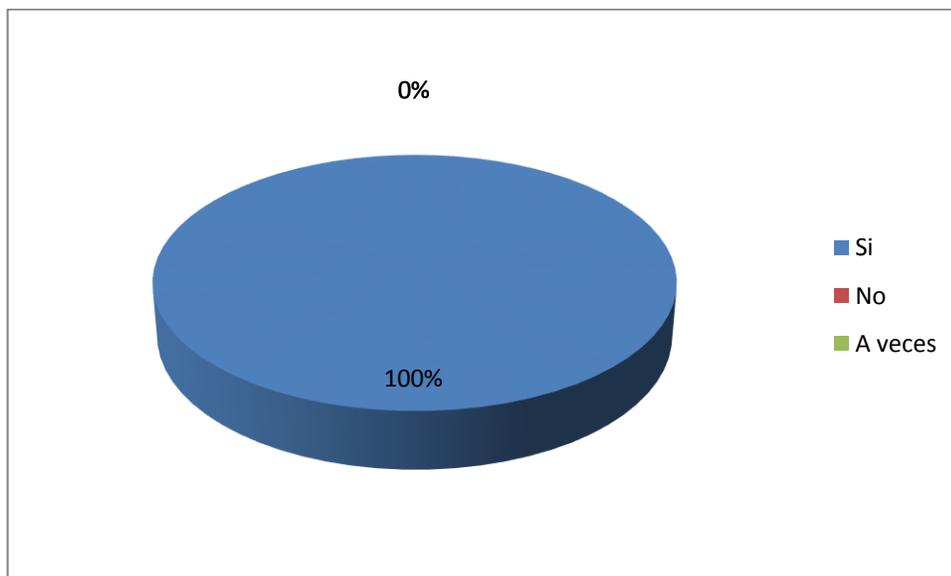
¿Cree Ud. Que al implementar una verdadera gestión del talento humano mejoraría la institución?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
A veces	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Resultados encuestas a docentes (hombres y mujeres) de la Escuela Luis Castillo Arregui. Abril 2011.

Elaborado por: Carlos Simaleza

Grafico N° 4



Análisis

La totalidad de los encuestados se encuentran desacuerdo que la institución necesita una verdadera promoción y gestión del talento humano como prestataria de servicios educativos para ofrecer una educación de calidad con calidez estableció en el nuevo currículo nacional.

Cuadro N° 5.

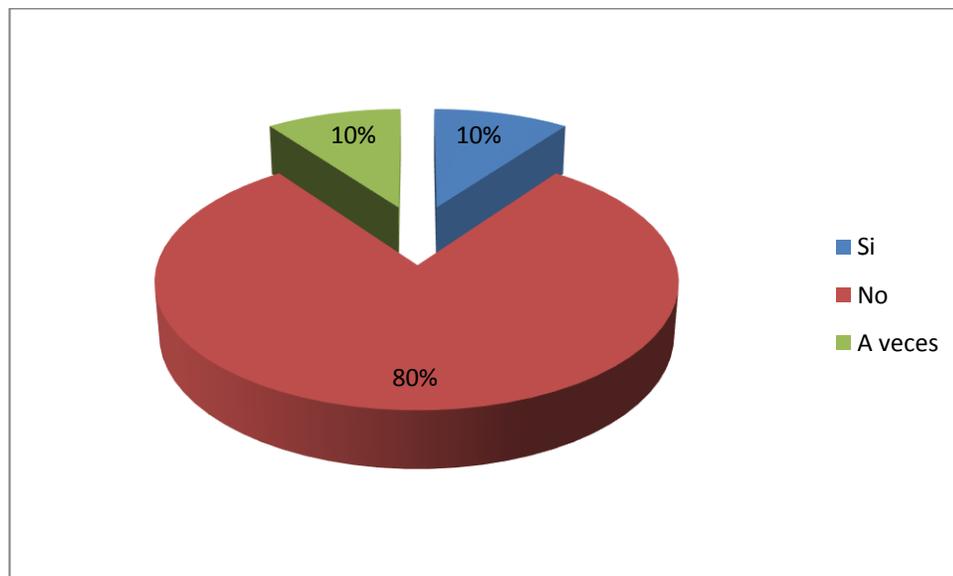
¿Cree Ud. Que en esta institución existe una efectiva intervención académica?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	10%
No	8	80%
A veces	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Resultados encuestas a docentes (hombres y mujeres) de la Escuela Luis Castillo Arregui. Abril 2011.

Elaborado por: Carlos Simaleza

Grafico N° 5



Análisis

Los encuestados en un porcentaje más de la mitad manifiestan que no existe una efectiva intervención académica, seguimiento y control permanente a los docentes en el trabajo cotidiano, por haberse convertido en una rutina y más no en una planificación efectiva y concreta.

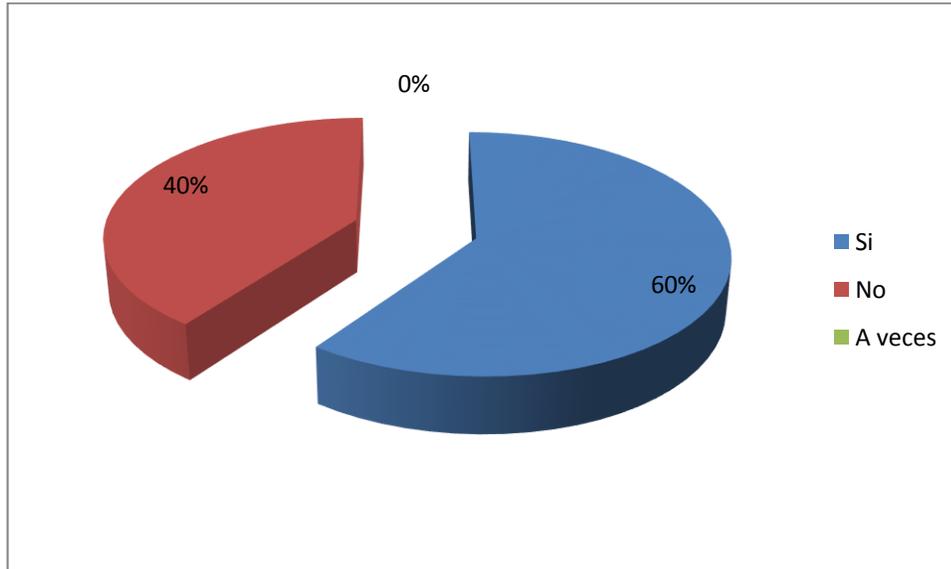
¿Si aplicamos una adecuada administración educativa mejora la gestión del talento humano para promover una efectiva intervención académica docente –discente?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	60%
No	4	40%
A veces	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Resultados encuestas a docentes (hombres y mujeres) de la Escuela Luis Castillo Arregui. Abril 2011.

Elaborado por: Carlos Simaleza

Grafico N° 6



Análisis

La mayoría de los sujetos de investigación expresan que al aplicar una adecuada administración educativa mejorara la gestión del talento humano en la institución para así promover una efectiva intervención académica docente –discente que estimules siempre la creatividad de los ínter-aprehendientes, creando un ambiente que nutra a los estudiantes y darles cariño, apoyo, protección y guía.

**RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS A LOS ESTUDIANTES
(HOMBRES Y MUJERES).**

Cuadro N° 1.

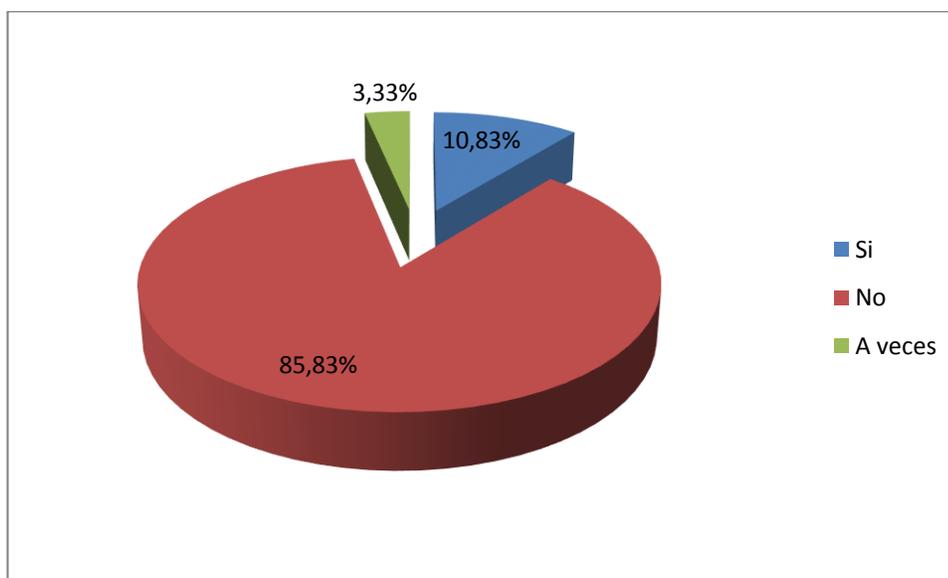
¿Cree Ud. que en la institución existe una adecuada administración educativa?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	%
No	103	%
A veces	4	%
Total	120	100%

Fuente: Resultados encuestas a docentes (hombres y mujeres) de la Escuela Luis Castillo Arregui. Abril 2011.

Elaborado por: Carlos Simaleza

Grafico N° 1



Análisis

Podemos analizar que la mayoría de los sujetos investigados cree que no existe una adecuada administración educativa en la institución, además que no posee una vasta información académica y humanística para cumplir eficientemente la labor académica, concentrándose únicamente en los contenidos de los textos del Ministerio de Educación y disposiciones como acuerdos, circulares, etc.

Cuadro N° 2.

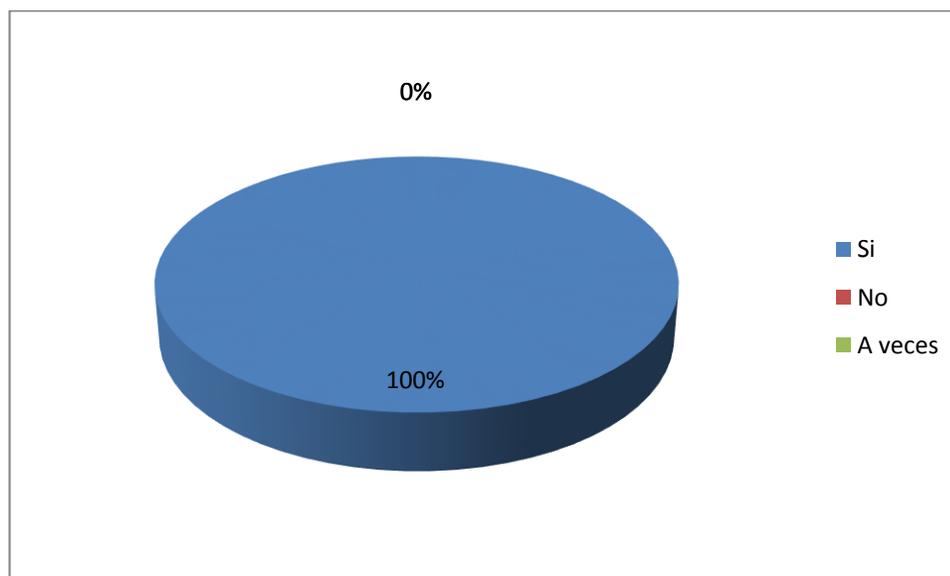
¿Cree Ud. Que mejoraría la institución con una apropiada administración educativa?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	120	100%
No	0	0%
A veces	0	0%
Total	120	100%

Fuente: Resultados encuestas a docentes (hombres y mujeres) de la Escuela Luis Castillo Arregui. Abril 2011.

Elaborado por: Carlos Simaleza

Grafico N° 2



Análisis

La manifestación de los encuestados a este ítem es en su totalidad estar de acuerdo que la institución necesita aplicar una adecuada administración educativa para mejorar la enseñanza aprendizaje.

Cuadro N° 3.

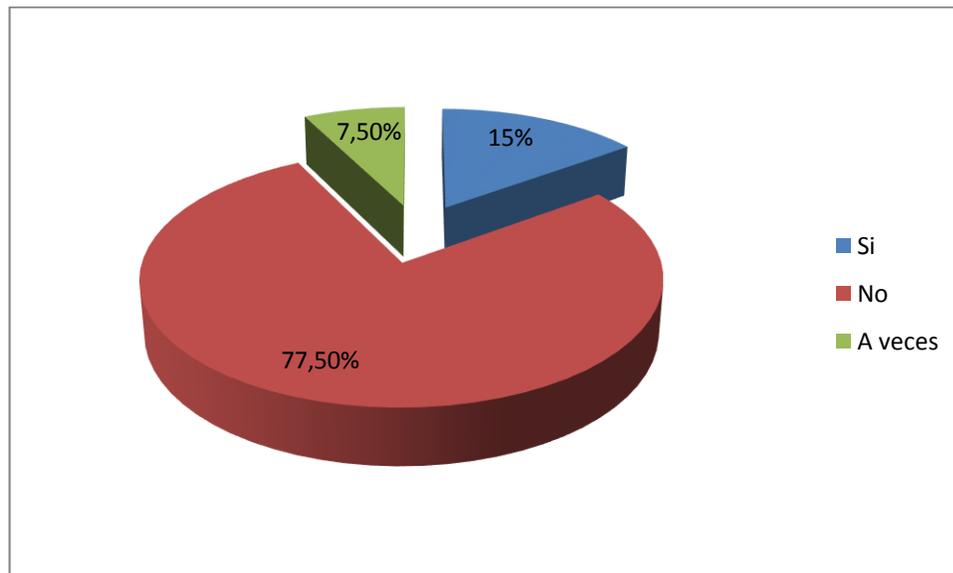
¿Cree Ud. Que en la institución hay una promoción del talento humano en los docentes?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	%
No	93	%
A veces	9	%
Total	120	100%

Fuente: Resultados encuestas a docentes (hombres y mujeres) de la Escuela Luis Castillo Arregui. Abril 2011.

Elaborado por: Carlos Simaleza

Grafico N° 3



Análisis

Los estudiantes encuestados en un porcentaje mayor manifiestan que no existe una verdadera promoción y gestión del talento humano que determine el mejoramiento de la calidad de la educación, ya que el mismo docente permanece por muchos años en el mismo año de educación general básica.

Cuadro N° 4

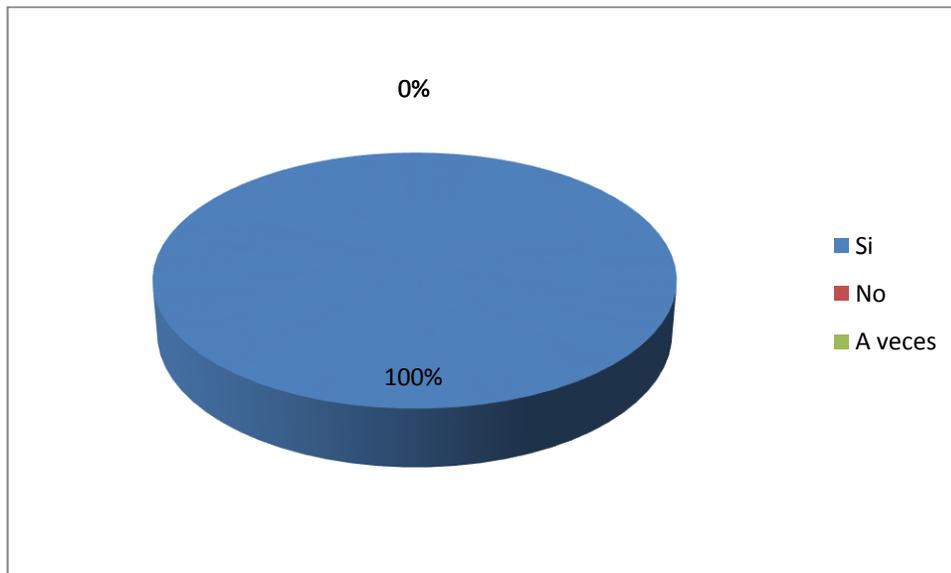
¿Cree Ud. Que al implementar la gestión del talento humano se mejora la intervención docente – docente en la institución?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	120	100%
No	0	0%
A veces	0	0%
Total	120	100%

Fuente: Resultados encuestas a docentes (hombres y mujeres) de la Escuela Luis Castillo Arregui. Abril 2011.

Elaborado por: Carlos Simaleza

Grafico N° 4



Análisis

Los encuestados expresan que la institución necesita una verdadera promoción y gestión del talento humano que ayude a mejorar el aprendizaje, lograr la comprensión, despejar lo abstracto y desarrollar la inteligencia así como las habilidades y destrezas que faciliten un entendimiento global.

Cuadro N° 5

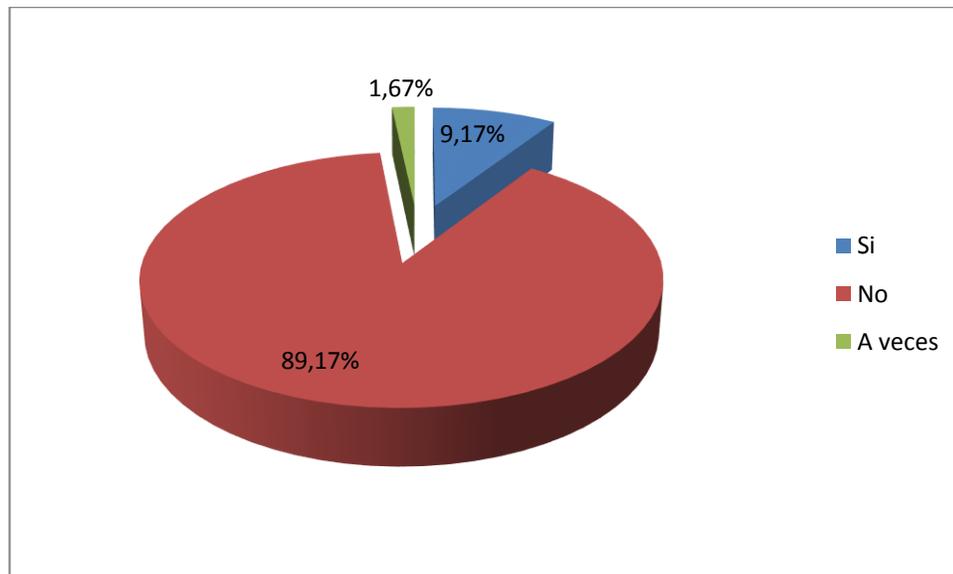
¿Cree Ud. Que en la institución existe por parte del docente un eficiente manejo de los contenidos curriculares?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	%
No	107	%
A veces	2	%
Total	120	100%

Fuente: Resultados encuestas a docentes (hombres y mujeres) de la Escuela Luis Castillo Arregui. Abril 2011.

Elaborado por: Carlos Simaleza

Grafico N° 5



Análisis

A diferencia de un mínimo de estudiantes, casi la totalidad de encuestados no creen que existe una efectiva intervención académica, por no haber un seguimiento y control permanente en la labor que desempeña cada uno de los docentes.

Cuadro N° 6

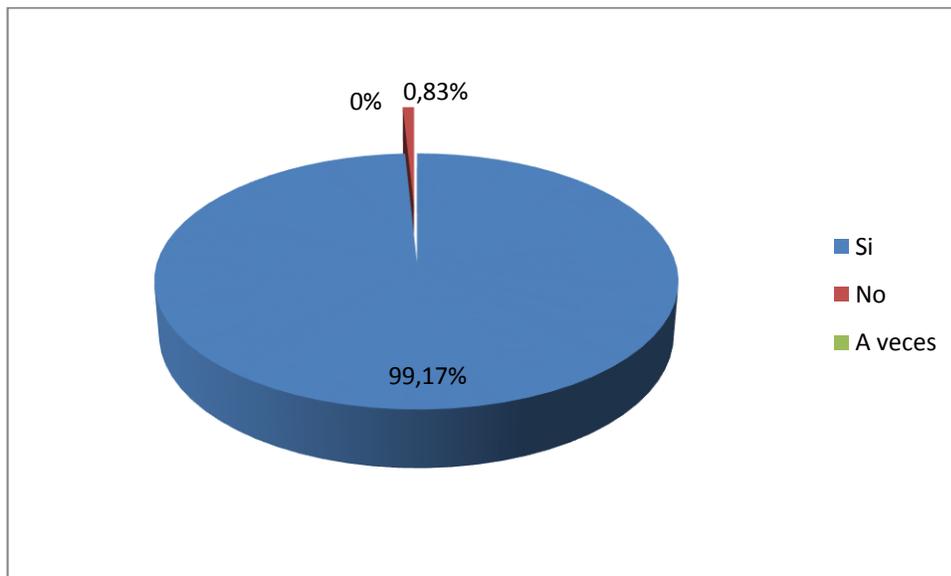
¿Si aplicamos una adecuada administración educativa mejora la gestión del talento humano para promover una efectiva intervención académica docente –discente?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	119	%
No	1	%
A veces	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Resultados encuestas a docentes (hombres y mujeres) de la Escuela Luis Castillo Arregui. Abril 2011.

Elaborado por: Carlos Simaleza

Grafico N° 6



Análisis

Casi en su totalidad de los encuestados expresan que al aplicar una adecuada administración educativa mejorara la gestión del talento humano en la institución para así promover una efectiva intervención académica docente –discente.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS MEDIANTE LA PRUEBA CHI CUADRADO.

Tabla de contingencia de 2 x 2

	Docentes	Estudiantes	Total
Si	6	119	125
No	4	1	5
Total	10	120	130

Hipótesis

Ho: No existe diferencia significativa entre las opiniones de los docentes y los estudiantes, respecto a la administración educativa incidirá en la efectiva intervención académica docente –discente a partir de una efectiva gestión del talento humano.

Hi: Si existe diferencia significativa entre las opiniones de los docentes y los estudiantes, respecto a la administración educativa incidirán en la efectiva intervención académica docente –discente a partir de una efectiva gestión del talento humano.

Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

Grados de libertad

$$gl = (f-1) (c-1) = (2-1) (2-1) = 1$$

Calculo de frecuencia o valores esperados E_j .

E_j = valor esperado de la fila i , columna j , si la hipótesis es verdadera

n = fila m = columna

i = 1, j = 1

$$E_{j.} = \frac{n_i * m_j}{n}$$

De donde:

$$E_{11} = \frac{(125)(10)}{130} = 9.62$$

$$E_{12} = \frac{(125)(120)}{130} = 115.38$$

$$E_{21} = \frac{(5)(10)}{130} = 0.38$$

$$E_{22} = \frac{(5)(120)}{130} = 4.62$$

Realizamos una tabla con los valores observables y esperados que se han colocado en recuadros de cada celda.

	Docentes	Estudiantes	Total
Si	<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px;">9.62</div> 6	<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px;">115.38</div> 119	125
No	<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px;">0.38</div> 4	<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px;">4.62</div> 1	5
Total	10	120	130

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

De donde

O_{ij} = Valor observado de la fila i, columna j

E_{ij} = Valor esperado de la fila i, columna j, si la hipótesis es verdadera

$$X^2 = \frac{(6-9.62)^2}{9.62} + \frac{(119-115.38)^2}{115.38} + \frac{(4-0.38)^2}{0.38} + \frac{(1-4.62)^2}{4.62}$$

$$X^2 = 1.36 + 0.11 + 34.49 + 2.84$$

$$X^2 = 38.8$$

De la tabla X^2 , con $\alpha = 0.05$ obtenemos $X^2_{0.95} = 5.99$

Luego dado que el valor de $X^2_{ca} = 38.8$ es mayor que el valor de $X^2_{tab} = 5.99$; se rechaza la H_0 .

CONCLUSIÓN.

Existe diferencia entre las opiniones de los docentes y los estudiantes, respecto a la administración educativa en la efectiva intervención académica docente –discente a partir de una efectiva gestión del talento humano.

Estas diferencias pueden entenderse debido a los diferentes intereses de esos grupos investigados y principalmente por parte de los docentes, en que algunos de ellos les es indiferente la administración educativa en la efectiva intervención académica docente –discente a partir de una efectiva gestión del talento humano.

ESTRATEGIAS DE CAMBIO.

La presente propuesta constara de ciertos lineamientos que ayudaran a mejorar y fortalecer la administración educativa en la gestión del talento humano de la escuela Luis Castillo Arregui de la parroquia de San Simón en sus funciones Pedagógicas, Administrativas, de seguimiento, control y evaluación.

Entendemos que para el logro de la administración educativa, nuestras acciones tienen que ir relacionadas, con objetivos comunes y definidos, el fin es lograr que la Institución ofrezca un servicio educativo de calidad con calidez, acorde con las exigencias modernas en la formación del nuevo ciudadano.

Todos los aspectos que considere en la Administración Educativa, en la gestión del talento humano debe estar complementado con la participación activa de los docentes, lo que constituye el fundamento indispensable de mi investigación.

Esta propuesta está destinada al directivo que impulsa acciones de crecimiento institucional a través de nuevos retos que son necesarios asumirlos, por el bien de la sociedad a la que nos pertenecemos. Seguramente servirá directamente de apoyo a los docentes que opten por trabajar por el mejoramiento de la institución.

En materia educativa, el único camino que nos queda es avanzar y mejorar proyectándonos al futuro tratando de dar respuesta a las demandas sociales y buscando una identidad institucional, planteándonos metas, estrategias y políticas que nos lleven a alcanzar la visión y misión del futuro planteada en consenso y con el compromiso de todos porque con fe y optimismo se constituye la base del éxito. El desafío es soñar para traducirlo a la realidad en acción y asumirlo con compromiso.

Si queremos que los sistemas administrativos sean eficientes, nuestro camino no debe ser la imitación, confiemos en nuestras potencialidades e irrumpamos en el sendero de la innovación, permitiéndonos ser nosotros mismos, docentes capaces de encontrar respuestas educativas y soluciones a problemas reales de nuestras instituciones creando verdaderas teorías educativas - administrativas fruto de nuestra práctica.

Vivir con fe en el futuro parte del principio de reconocer que hay que tener valor para asumir los defectos y errores, aceptar que el mundo es infinitamente grande y tenemos mucho que aprender y siempre hay más de una manera para mejorar.

La educación se expresa en la organización y vida escolar, en las condiciones físicas y ambientales de la escuela, donde se garantiza el bienestar de las personas, mejorando el trabajo en el aula para lograr buenos resultados en el rendimiento de los estudiantes.

La reflexión sobre las estrategias para el mejoramiento de la administración educativa ha situado, como punto de partida al directivo que necesitamos por eso enuncio algunas características que considero necesarias.

- Informar a las personas que trabajan en la organización sobre los nuevos principios que sustentan la calidad y capacitarlas en el uso de técnicas de gestión para mejorar la calidad.
- Análisis y discusión de teoría, sistemas, método científico. Etc.
- Talleres sobre administración educativa en la gestión del talento humano participando activamente con entusiasmo en actividades grupales para el trabajo cooperativo.
- Asesorar a personal docente en las planificaciones de aula.
- Sistematización del enfoque de la enseñanza para la comprensión.
- Capacidad para manejar un currículo flexible.
- Capacidad para generar procesos de aprendizaje que reconozcan la diversidad.
- Capacidad de decisión y administración.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Capacidad de innovación.

- Capacidad y actitud para integrar la vida escolar, comunitaria.
- Permeable a procesos de evaluación y medición de logros.
- Responsabilidad y compromiso con los objetivos institucionales.
- Poseer un pensamiento abierto, crítico y reflexivo.
- Actitud y aptitud investigadora.
- Conocer y utilizar técnicas, estrategias, métodos, procesos de acuerdo al desarrollo tecnológico y científico del momento.
- Aptitud para planificar.
- Visión de la realidad.
- Actitud innovadora.
- Pensamiento lógico y creativo.
- Capacidad de comunicación.
- Actitud dinámica, optimista.
- Equilibrio emocional.
- Apertura a las ideas de los demás.
- Flexibilidad hacia el cambio.
- Objetividad, imparcialidad.
- Observador crítico de los problemas sociales, económicos y culturales.
- Hábil para mantener relaciones interpersonales.

- Predisposición para trabajos de autogestión comunitaria.
- Actitud participativa y crítica.
- Capacidad para desenvolverse, organizar y conducir.
- Agilidad y dinamismo.
- Firme de carácter.
- Puntual y responsable.
- Tino para manejar grupos humanos.
- Comprometido con los censos nobles y el cambio social.

CONCLUSIONES

- La administración educativa necesita necesariamente que vayamos impulsando nuevas formas de gestión que permitirá fortalecer un espíritu reflexivo, crítico de innovación y sobre todo propositivo, orientado al logro de la autonomía personal en un marco de libertad de pensamiento que permita una producción del conocimiento pertinente y de excelencia lo que nos posibilitara a participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación de conocimiento que los nuevos paradigmas de vida exigen.
- Una adecuada gestión del talento humano permitirá que la mayoría de los seres humanos accedan a los conocimientos en un constante mundo competitivo rompiendo los actuales esquemas del sistema educativo y reformularlos de acuerdo a los nuevos paradigmas de la educación por competencias.
- Los sistemas educativos enfrentan el desafío de transformar la malla curricular y el proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a los estudiantes una educación de altos estándares de calidad acorde con la realidad actual.
- El presente trabajo aspira a constituirse en un recurso tendiente a mejorar la gestión administrativa institucional a través del diseño y aplicación de nuevo currículo así como de la guía y asesoramiento directriz para conseguir mejorar las tareas académicas.
- Sistematizar el currículo institucional, con la finalidad de facilitar su aplicación en el aula a través de la participación del colectivo pedagógico.
- Elaborar el PEI porque es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa que permite en forma sistematizada hacer viable la visión y misión del establecimiento.

RECOMENDACIONES.

Siendo los profesores trabajadores intelectuales que laboran con el conocimiento y los educandos, el que asume cotidianamente posiciones que le convierten en el protagonista de las transformaciones tiene la obligación de recoger el conocimiento del pasado y recrear las ideas del presente y plantear perspectivas para el mañana, por lo tanto deben estar cabalmente familiarizados con todos los requerimientos exigidos para el mejor desempeño de la institución, debe ser el mediador de los aprendizajes, fuente de estímulos que lleve al alumno a reaccionar para que se cumpla el proceso de aprendizaje, en procura de coadyuvar al proceso en formación integral del estudiante.

- Ejecutar la actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica.
- Ofrecer orientaciones metodológicas viables para la enseñanza aprendizaje a fin de contribuir al desempeño profesional docente.
- Promover desde la proyección curricular un proceso educativo inclusivo, fortalecer la formación de una ciudadanía para el buen vivir, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional.
- Aplicar los procesos científicos y requisitos necesarios para lograr una administración educativa en la gestión del talento humano.
- Disponer de un instrumento válido y confiable para la orientación y direccionalidad del trabajo curricular en la institución educativa.
- Todos los actores de la comunidad educativa debemos tener acceso al manejo y conocimiento del proyecto educativo y así integrarnos al proceso de implementación, seguimiento y evaluación.

BIBLIOGRAFÍA

- BENNIS, W. (2004): "Talento Humano". Harvard Deusto Business Review, (marzo-abril), 4-12.
- BENNIS, W. (2000) "Convertir los recursos en talento", en R. Gibson (ed.): Preparando el futuro. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, 179-193.
- Bolívar, A. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Madrid: La Muralla.
- Constitución Política de la República.
- Datos Anecdóticos. Escuela Luis Castillo Arregui. 2011.
- HERNANDEZ, Juanita. Estrategias EDUCATIVAS PARA EL APRENDIZAJE ACTIVO.
- LEITHWOOD, K. (1994), "Administración para la reestructuración de las escuelas". Revista de Educación, 304: 31-60.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. Marzo 2011.
- Manual de Gerencia Educativa para una Escuela de Calidad
- Ministerio de Educación del Ecuador 2011.
- SANTILLANA. Aplicación práctica de la actualización y fortalecimiento curricular del Ministerio de Educación. 2011.
- VILLARROEL, Cesar. Orientaciones didácticas para el trabajo docente.

ANEXOS

Anexo 1

FORMULA EMPLEADA PARA DETERMINACIÓN DE LA EXTENSIÓN DE LA MUESTRA Y CÁLCULOS REALIZADOS A DOCENTES

Universo: 10 Docentes

$$N(p.q)$$

$$n = \frac{N(p.q)}{(N-1)(e/K^2)^2 + p.q}$$

$$10(0.50 \times 0.50)$$

$$n = \frac{10(0.50 \times 0.50)}{(10-1)(0.05/2^2)^2 + 0.50 \times 0.50}$$

$$10(0.25)$$

$$n = \frac{10(0.25)}{(9)(0.00015625) + 0.25}$$

$$2.5$$

$$n = \frac{2.5}{0.25140625}$$

$$n = 9$$

$$9$$

$$f = \frac{9}{10} = 0.9$$

$$10$$

Anexo 2

FORMULA EMPLEADA PARA DETERMINACIÓN DE LA EXTENSIÓN DE LA MUESTRA Y CÁLCULOS REALIZADOS A ESTUDIANTES

Universo: 120 Estudiantes

$$N(p.q)$$

$$n = \frac{N(p.q)}{(N-1) (e / K^2)^2 + p.q}$$

$$120 (0.50 \times 0.50)$$

$$n = \frac{120 (0.50 \times 0.50)}{(120-1) (0.05 / 2^2)^2 + 0.50 \times 0.50}$$

$$120 (0.25)$$

$$n = \frac{120 (0.25)}{(119) (0.00015625) + 0.25}$$

$$30$$

$$n = \frac{30}{0.26859375}$$

$$n = 111$$

$$f = \frac{111}{120} = 0.92$$

$$f = \frac{111}{120} = 0.92$$

$$120$$

Anexo 3

FORMATO DE ENCUESTAS DOCENTES.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA.

Estimado profesor la presente encuesta tiene como objetivo recabar información si se imparte una educación de formación integral en el íter-aprehendiente de Educación Básica de la escuela "Luis Castillo Arregui con el fin de mejorar la calidad total en la administración educativa. Por lo tanto, le pedimos de favor responda con sinceridad a las preguntas que a continuación lo detallamos, las mismas que son confidenciales.

1. ¿Cree Ud. que existe una adecuada administración educativa en esta institución?

- Si
- No
- A veces

2. ¿Cree Ud. Que si se aplicaría una adecuada administración educativa mejoraría la institución?

- Si
- No
- A veces

3. ¿Cree Ud. Que existe una verdadera gestión del talento humano?

- Si
- No
- A veces

4. ¿Cree Ud. Que al implementar una verdadera gestión del talento humano mejoraría la institución?

- Si
- No
- A veces

5. ¿Cree Ud. Que en esta institución existe una efectiva intervención académica?

- Si
- No

A veces

6. ¿Si aplicamos una adecuada administración educativa mejora la gestión del talento humano para promover una efectiva intervención académica docente – discente?

Si

No

A veces

Anexo 4

FORMATO DE ENCUESTAS ESTUDIANTES.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA.

Estimado estudiante la presente encuesta tiene como objetivo recabar información si se imparte una educación de formación integral en los inter-aprendientes de Educación Básica de la escuela "Luis Castillo Arregui" con el fin de mejorar la calidad total en la administración educativa. Por lo tanto, le pedimos de favor responda con sinceridad a las preguntas que a continuación lo detallamos, las mismas que son confidenciales.

- 1. ¿Cree Ud. que en la institución existe una adecuada administración educativa?**
Si
No
A veces

- 2. ¿Cree Ud. Que mejoraría la institución con una apropiada administración educativa?**
Si
No
A veces

- 3. ¿Cree Ud. Que en la institución hay una promoción del talento humano en los docentes?**
Si
No
A veces

- 4. ¿Cree Ud. Que al implementar la gestión del talento humano se mejora la intervención docente – docente en la institución?**
Si
No
A veces

- 5. ¿Cree Ud. Que en la institución existe por parte del docente un eficiente manejo de los contenidos curriculares?**
Si

No

A veces

6. ¿Si aplicamos una adecuada administración educativa mejora la gestión del talento humano para promover una efectiva intervención académica docente – discente?

Si

No

A veces

Anexo 5

ENTREVISTA APLICADA A PADRES DE FAMILIA

OBJETIVO

Determinar la necesidad de aplicar una administración educativa en la gestión del talento humano en la intervención efectiva docente y discente

1. Percibe usted que existe una verdadera administración educativa en la institución

Los informantes consideran que no existe una verdadera administración educativa porque las relaciones interpersonales no son favorables de algunos docentes y las medidas administrativas no tienen respaldo ni sustento de la autoridad superior.

2. ¿Estima usted que si se aplicaría científicamente la administración educativa en la institución mejoraría?

Los entrevistados estiman que si se aplicarían normas establecidas de administración definitivamente mejoraría el sistema es decir en lo educativo en lo pedagógico y en gestión.

3. Reconoce usted que los docentes son innovadores en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Los padres de familia reconocen que los docentes siempre están preocupados por estar acordes con los avances que determinan la nueva escuela y las necesidades de los estudiantes

4. Cree usted que la preparación académica del docente garantiza el aprendizaje y la manera de relacionarse con los estudiantes

Los padres de familia entrevistados aseguran que si creen que la preparación académica del docente es de fundamental importancia porque permite establecer diferencias cognitivas y estatus

5. Visualiza usted la forma que el docente transmite conocimientos desarrolla habilidades y destrezas en los estudiantes.

Los consultados manifiestan que la experiencia que tienen los docentes es de gran ayuda para de manera fácil llegar con los contenidos que se encuentran en los textos entregados por el gobierno nacional, además de la utilización de tecnologías de la información y comunicación que favorecen el trabajo en el aula

Anexo 6

MATRIZ DE EVIDENCIAS INVESTIGATIVAS

VARIABLES	RESULTADOS EX – ANTE	ESTRATEGIAS DE CAMBIO	RESULTADOS EX – POST	IMPACTO
Variable Independiente	Poco interés en el cumplimiento de los propósitos educativos.	Conocimiento científica de la administración educativa	Ejerce una supervisión adecuada	Adecuación técnica y gestión administrativa innovadora.
Administración Educativa	Docentes con metodologías rutinarias, la improvisación y la entropía como fuentes del saber	Círculos de estudio y Talleres pedagógicos.	Docentes innovados en Actualización y Fortalecimiento Curricular	Aplicación de metodologías activas para lograr el desarrollo académico y el Perfil institucional.
Variable Dependiente	Ejercicio de la docencia con títulos en ciencias de la educación y otros	Gestión del talento humano	Selección de docentes con títulos para el nivel de EGB	Mejoramiento desempeño docente en el aula
Gestión del talento humano	Dificultad en el fortalecimiento de establecer favorables relaciones interpersonales	Talleres comunitarios.	Afianzar las relaciones interpersonales.	Práctica de la comunicación y elevada autoestima de sus miembros.

	de la comunidad educativa.			
Variable Interviniente	Precarismo curricular	Apertura a cursos de mejoramiento y actualización curricular (SIPROFE)	Conocimiento y aplicación de la nueva reforma curricular	Puesta en práctica lo aprendido con una actitud responsable y profesional
Intervención Docente - Dicente	Comportamientos irritables e intolerantes, desmotivación, poca disposición para manejar los problemas cotidianos en el aula	Predisposición al cambio	Aprender a ver las oportunidades y los desafíos para que nos permitan ser mejores profesionales y personas	Vinculación y participación de la institución con toda la comunidad educativa
	Escuela completa de primero a séptimo año además, con docentes en área de computación y lengua extranjera	Optimizar el recurso docente	Escuela pluridocente sin oferta educativa	Retiro de estudiantes Desmejoramiento de la calidad de la educación

Anexo 7

DECLARACIÓN

YO, Lic. CARLOS ELOY SIMALEZA BARRAGÁN con cédula N° 0200455095 autor del *TEMA LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, PARA PROMOVER UNA EFECTIVA INTERVENCIÓN DOCENTE Y DISCENTE EN LA ESCUELA FISCAL MIXTA “LUIS CASTILLO ARREGUI” DE LA PARROQUIA SAN SIMÓN DEL CANTÓN GUARANDA, DURANTE EL PERIODO 2010 – 2011.*, declaro el trabajo aquí descrito es de mi autoría; este documento no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que las referencias bibliográficas que se incluye han sido consultadas por el autor.

La Universidad Estatal de Bolívar puede hacer uso de los derechos de publicación correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad intelectual, por su Reglamento y por la normativa institucional vigente.

Lic. Carlos Eloy Simaleza Barragán

C.I. 0200455095

Anexo 8

**Edificio de la Escuela Luis Castillo Arregui (1/4)
Conventillo**



**Edificio de la Escuela Luis Castillo Arregui (2/4)
Conventillo**



Edificio de la Escuela Luis Castillo Arregui (3/4)
Conventillo



Edificio de la Escuela Luis Castillo Arregui (4/4)
Conventillo



Taller de socialización con estudiantes de la Escuela Luis Castillo Arregui (1/4)
Conventillo



Taller de socialización con estudiantes de la Escuela Luis Castillo Arregui (2/4)
Conventillo



Taller de socialización con estudiantes de la Escuela Luis Castillo Arregui (3/4)
Conventillo



Taller de socialización con estudiantes de la Escuela Luis Castillo Arregui (4/4)
Conventillo



Taller de socialización con Docentes de la Escuela Luis Castillo Arregui (1/2)
Conventillo



Taller de socialización con Docentes de la Escuela Luis Castillo Arregui (2/2)
Conventillo



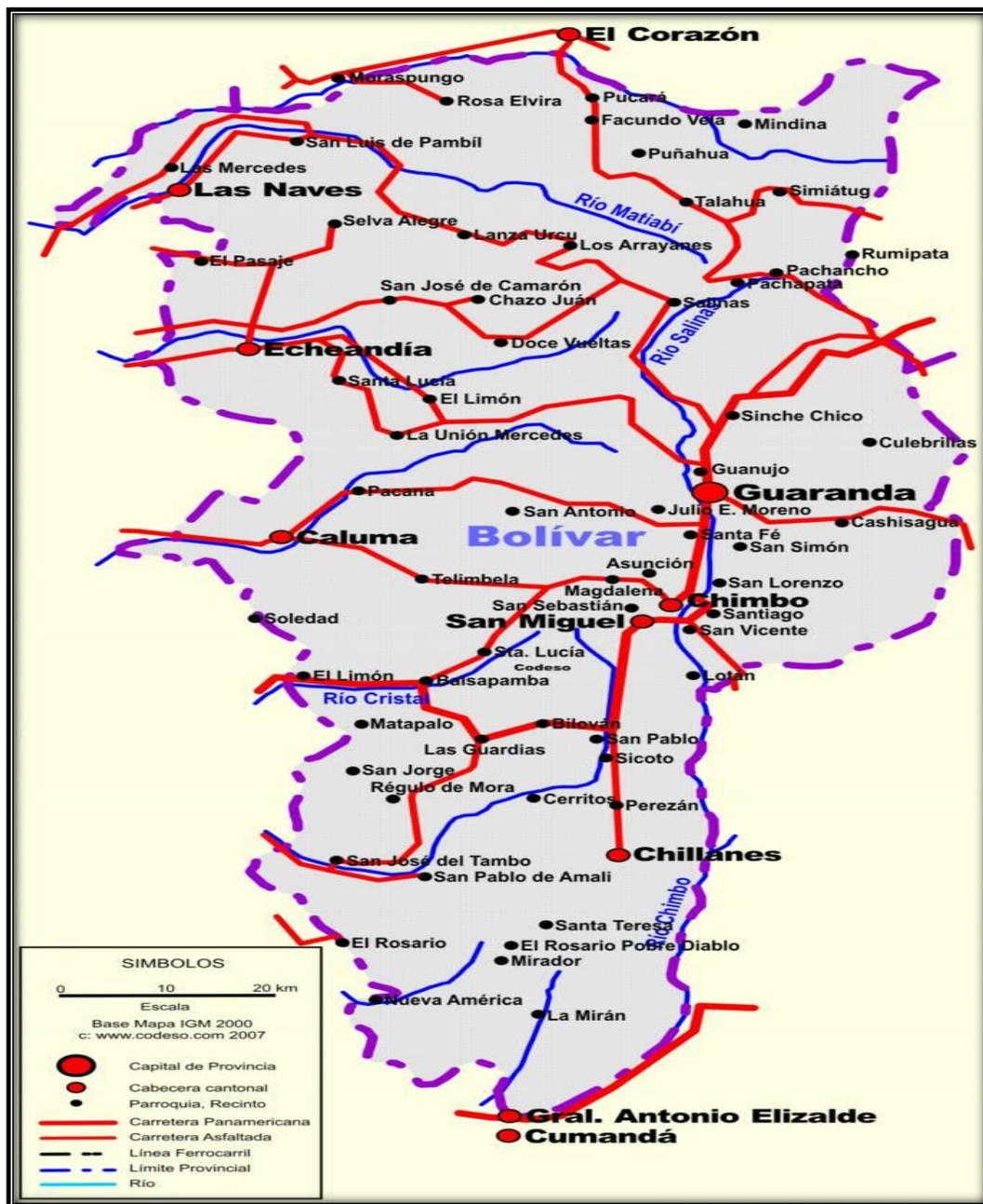
Taller de socialización con Padres de Familia de la Escuela Luis Castillo Arregui (1/2)
Conventillo



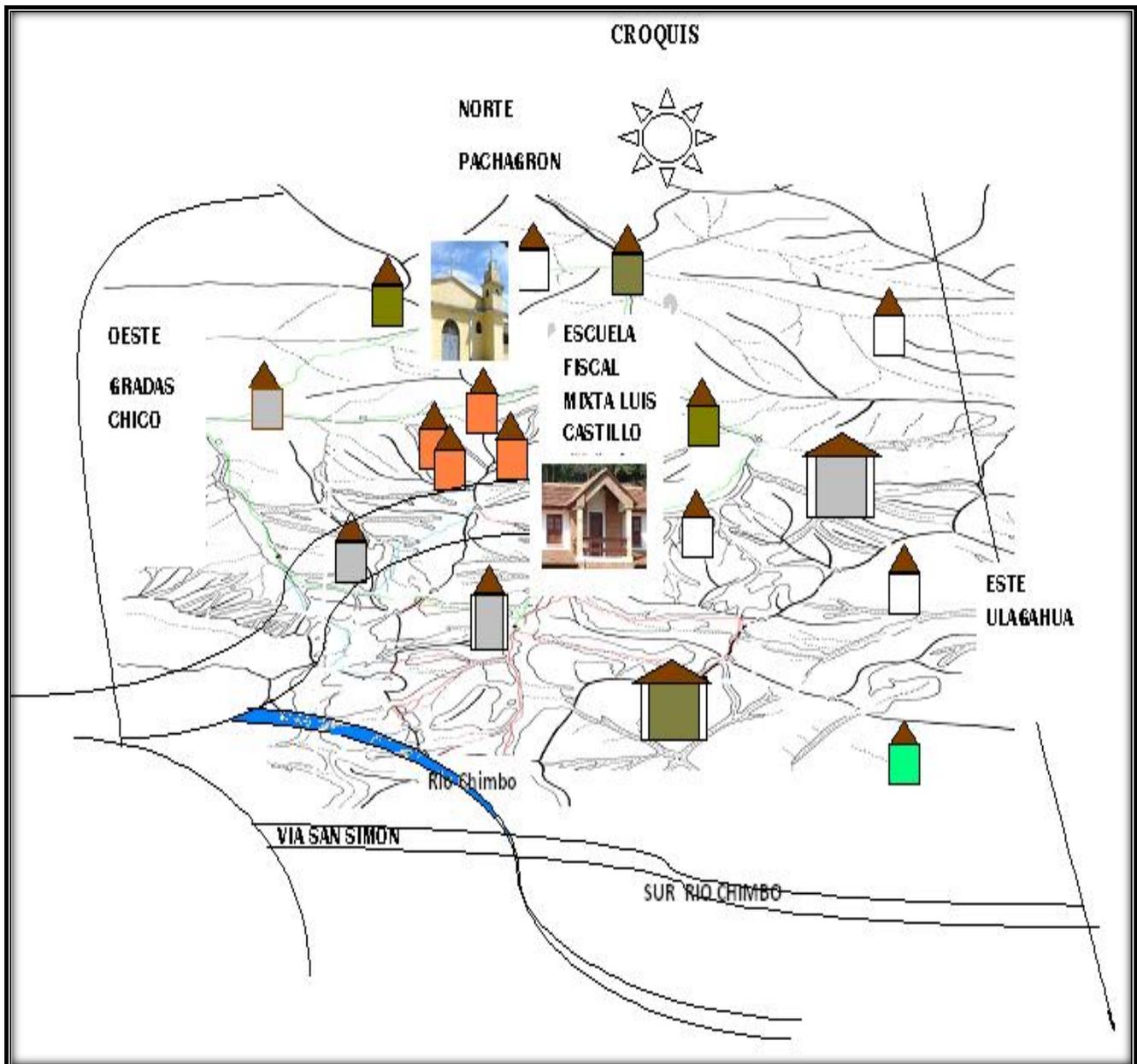
Taller de socialización con Padres de Familia de la Escuela Luis Castillo Arregui (2/2)
Conventillo



Mapa de la Provincia Bolívar



Croquis de la comunidad de Conventillo objeto de la investigación



Titulo

“LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA PROMOVER UNA EFECTIVA INTERVENCIÓN DOCENTE Y DISCENTE EN LA ESCUELA FISCAL MIXTA “LUIS CASTILLO ARREGUI” DE LA PARROQUIA SAN SIMÓN, CANTÓN GUARANDA EN EL PERÍODO 2010 – 2011”

Autor

Lic. Carlos Eloy Simaleza Barragán

Institución

ESCUELA FISCAL MIXTA “LUIS CASTILLO ARREGUI”

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de describir, analizar y cualificaron perspectivas de mejorar la tarea de la administración educativa en relación con los nuevos modelos y paradigmas a fin de orientar los procesos eficientemente

La investigación es cualitativa, de campo y acción en sus niveles descriptivos y explicativos, los mismos que se desarrollan en tres momentos con sus respectivos elementos constitutivos:

El primero es la fundamentación teórica en donde se realiza un análisis de la literatura científica empleando inicialmente antecedentes sobre la temática tratada, mediante la base marco referencial, conceptual y legal.

EL Marco Teórico me ayudó para articular la hipótesis con sus respectivas variables a fin de posibilitar detalladamente un estudio de forma clara y coherente del tema.

En el segundo capítulo se realiza la caracterización del estado actual de la administración educativa en la gestión del talento humano mediante la aplicación de estrategias metodológicas y métodos de investigación.

La metodología de la investigación por la rigurosidad del método ha sido no experimental es decir descriptiva – explicativa, cuantitativa y cualitativa, por el tiempo transversal, y tuvo la característica de ser retrospectiva y prospectiva.

Señala el modelo aplicado, la población o Universo seleccionado, realizando la exposición de los instrumentos seleccionados y su procedimiento operativo.

Utilicé la Técnica de la Encuesta a Docentes y Estudiantes, además la Entrevista a los padres de familia en la Recolección de datos que me permitió recoger la información la cuál fue sistematizada paralelamente a fin de realizar el respectivo análisis e interpretación de resultados.

En el tercer capítulo se realiza el análisis e interpretación de los resultados. El estudio evidenció la existencia de un limitado conocimiento sobre el presente trabajo de investigación

Para el procesamiento de la información se procedió a la recolección de datos de la población, para cuyo efecto se aplicó una encuesta estructurada en base a seis preguntas y cuyo proceso fue la depuración de los datos, codificación de la información, elaboración de cuadros y gráficos, análisis y comentarios, discusión de los resultados.

Siendo las conclusiones y recomendaciones el objetivo principal el determinar una nueva etapa de administración educativa, desarrollando procesos colectivos que movilicen las potencialidades de cada uno de los actores internos y externos.

Propongo una educación centrada en el estudiante, comunidad educativa, como alternativa para mejorar los procesos administrativos, la concreción en el aula de la reforma curricular vigente.

Los docentes de la investigación están conscientes que deben realizar mejoramiento en su labor pedagógica para de esta manera propiciar cambios en el aula para promover una educación de calidad con calidez basados en la misión y visión, principios y valores de la institución.

Palabras claves

Administrar

Ámbito

Axiológico

Beneficios

Cambio

Capacitación

Control

Coordinación

Currículo

Didáctica

Dirección

Docente

Estilo

Estudiante

Evaluación

Excelencia

Formación profesional

Gestión

Identidad

Implementación

Incidencia

Intervención

Organización

Perfil

Planeación

Propósito

Sistémico

Talento

Introducción

Dada la crisis de educación que en la actualidad se vive en los países latinoamericanos y por ende en el nuestro se hacen evidentes los problemas de una administración pública, centralizada y terriblemente burocrática, hecho que impide enfrentar los cambios y requerimientos de la sociedad en cada una de sus áreas.

En mi tema de área educativa considero que este problema es de dimensiones alarmantes. Y es que la situación va más allá de la simple eficiencia interna, evidencia también un origen que no ha sido estudiado en toda la su amplitud y complejidad, ni se ha desarrollado en función de las necesidades que en principio requieren el desarrollo de la sociedad. En mi criterio esto resulta importante, porque no basta con saber explicar

ciertas técnicas para administrar el sistema educativo, creo que resulta fundamental tener claro un pensamiento sistémico en los estudios o enfoques, que me permita tener una imagen global de la realidad y como cada uno de estos elementos interactuaran en sus funciones, para luego con una visión y misión compartida lograr una organización inteligente que desarrolle en cada participante su dominio y capacidad personal.

Considero que frente a este panorama de crisis tengo la necesidad de volver a pensar y trabajar por la institución con el objetivo de lograr el fortalecimiento de sistemas internos a través del desempeño proactivo que permitan adaptarse a las nuevas condiciones.

Para ello he realizado el siguiente trabajo de investigación, tomando la realidad de la Escuela Fiscal Mixta “Luis Castillo Arregui” que en teoría y en la práctica, presenta dificultades administrativas las cuales generan situaciones complejas las mismas que cada vez se hacen difíciles de solucionar Este proyecto está compuesto por tres capítulos estructurados de acuerdo al manual de metodología para la elaboración de la tesis de postgrado de la Universidad Estatal de Bolívar.

El Capítulo I comprende el Marco Teórico, el cual abre el camino a la necesidad de tener el conocimiento teórico que fundamenta mi investigación y nos da a conocer varias definiciones sobre lo que es la administración, sus elementos, funciones, aplicación de principios básicos como son: planeación, organización, dirección, coordinación, ejecución y control.

Enfoca también la importancia de la Gestión del talento humano calidad educativa, la teoría de sistemas y conceptos introductorios epistemológicos y reflexiones del pensamiento sistémico.

En el Capítulo II se habla de la metodología empleada en este proyecto de investigación. La población o universo seleccionado, los instrumentos y su procedimiento

En el Capítulo III se muestra un análisis y discusión de los resultados, procedimientos para procesar y presentar datos estadísticos mediante cuadros, gráficos, de igual forma

normas y pautas que sirven para análisis e interpretación de las conclusiones y la respectiva comprobación de hipótesis que permite la formulación de recomendaciones, de manera muy resumida, se da cuenta de los principales hechos y acontecimientos obtenidos a través de la aplicación de los distintos instrumentos en relación con el marco teórico planteado, para concluir este capítulo se pone de manifiesto las recomendaciones que como resultado de la presente investigación el autor estima conveniente formularla.

En este breve escrito quiero posesionarme en un favor de un modelo sistémico de la administración educativa, en un ámbito globalizador de la información, en un contexto en que la necesidad y autonomía y de planificación se complementen de forma positiva para dar respuesta a las demandas de la sociedad de nuestro tiempo.

Metodología

➤ Por el propósito.

- ✓ Básica o Pura: Es fundamental para ampliar o evaluar la teoría.
- ✓ Aplicada: Sirve para resolver problemas que mejoren la administración educativa en la gestión del talento humano para una efectiva intervención docente discente en la Escuela Luis Castillo Arregui en el periodo 2010-2011.

➤ Por el nivel.

- ✓ Exploratorio, No Experimental: Es la etapa de reconocimiento que se familiariza con las variables y es la base de un problema de investigación poco estudiada, flexible en su metodología.
- ✓ Descriptivo o Correlacional: Es un estudio que se relaciona con una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente encaminado al descubrimiento de relaciones entre las variables. Este tipo de investigación describe sistemáticamente las características de una población, situación o área de interés, mediante estudio de encuesta que sirve para probar la hipótesis.

➤ Por el lugar.

Por las fuentes que recurrí para recabar la información, la investigación es:

- ✓ De Campo - porque se realiza en el lugar de los hechos, o sea en la Escuela Luis Castillo Arregui de la comunidad de Conventillo, parroquia San Simón, cantón Guaranda, en donde se están desarrollando los acontecimientos, es decir, conduce al contacto directo con los sujetos u objetos. El trabajo de campo explora, observa, reúne y estudia datos evidentes de la realidad utilizando instrumentos específicos como: datos bibliográficos, observaciones, entrevistas, cuestionarios, encuestas, test, registros anecdóticos, etc.

➤ Por el origen

- ✓ Bibliográfica Documental mi propósito fue buscar fuentes de información científica, recopilar datos valiéndome del manejo adecuado de libros, revistas, folletos, artículos, diarios, internet, resultados de encuestas, entrevistas, etc. Este tipo de investigación se basa en datos proporcionados por el material escrito, pero debidamente comentado, analizado e interpretado.

➤ Por la dimensión temporal.

- ✓ Por el tiempo de ocurrencia de los hechos, la investigación tuvo la característica de ser una investigación transversal, ya que las variables de estudio fueron medidas en un período de tiempo corto.

➤ Por el tiempo de ocurrencia.

- ✓ Por el período de tiempo en que se realizó la investigación, tuvo la característica de ser retrospectiva y prospectiva; por un lado porque mide lo que ha pasado y posteriormente porque la información obtenida tendrá un impacto hacia el futuro.

Resultados

La presente propuesta constó de ciertos lineamientos que ayudaron a mejorar y fortalecer la administración educativa en la gestión del talento humano de la escuela Luis Castillo Arregui de la parroquia de San Simón en sus funciones Pedagógicas, Administrativas, de seguimiento, control y evaluación.

Entendemos que para el logro de la administración educativa, mi acción estuvo relacionada, con objetivos comunes y definidos, el fin fue lograr que la Institución ofrezca un servicio educativo de calidad con calidez, acorde con las exigencias modernas en la formación del nuevo ciudadano.

Todos los aspectos que considere en la Administración Educativa, en la gestión del talento humano fueron complementados con la participación activa de los docentes, lo que constituye el fundamento indispensable de mi investigación.

Esta propuesta fue destinada al directivo que impulsa acciones de crecimiento institucional a través de nuevos retos que son necesarios asumirlos, por el bien de la sociedad a la que nos pertenecemos. Seguramente servirá directamente de apoyo a los docentes que opten por trabajar por el mejoramiento de la institución.

En materia educativa, el único camino que nos queda es avanzar y mejorar proyectándonos al futuro tratando de dar respuesta a las demandas sociales y buscando una identidad institucional, planteándonos metas, estrategias y políticas que nos lleven a alcanzar la visión y misión del futuro planteada en consenso y con el compromiso de todos porque con fe y optimismo se constituye la base del éxito. El desafío es soñar para traducirlo a la realidad en acción y asumirlo con compromiso.

Si queremos que los sistemas administrativos sean eficientes, nuestro camino no debe ser la imitación, confiemos en nuestras potencialidades e irrumpamos en el sendero de la innovación, permitiéndonos ser nosotros mismos, docentes capaces de encontrar respuestas educativas y soluciones a problemas reales de nuestras instituciones creando verdaderas teorías educativas - administrativas fruto de nuestra práctica.

Vivir con fe en el futuro parte del principio de reconocer que hay que tener valor para asumir los defectos y errores, aceptar que el mundo es infinitamente grande y tenemos mucho que aprender y siempre hay más de una manera para mejorar.

La educación se expresa en la organización y vida escolar, en las condiciones físicas y ambientales de la escuela, donde se garantiza el bienestar de las personas, mejorando el trabajo en el aula para lograr buenos resultados en el rendimiento de los estudiantes.

La reflexión sobre las estrategias para el mejoramiento de la administración educativa ha situado, como punto de partida al directivo que necesitamos por eso enuncio algunas características que se realizaron.

- Se informo a las personas que trabajan en la organización sobre los nuevos principios que sustentan la calidad y se los capacito en el uso de técnicas de gestión para mejorar la calidad.
- Se realizo un análisis y discusión de teoría, sistemas, método científico. Etc.
- Se socializo mediante talleres sobre administración educativa en la gestión del talento humano participando activamente con entusiasmo en actividades grupales para el trabajo cooperativo.
- Se asesoro al personal docente sobre planificaciones de aula.
- Se realizo una sistematización del enfoque de la enseñanza para la comprensión.
- Se capacito para manejar un currículo flexible y generar procesos de aprendizaje que reconozcan la diversidad.
- Se logro responsabilidad y compromiso con los objetivos institucionales.

Conclusiones

- La administración educativa necesita necesariamente que vayamos impulsando nuevas formas de gestión que permitirá fortalecer un espíritu reflexivo, critico de

innovación y sobre todo propositivo, orientado al logro de la autonomía personal en un marco de libertad de pensamiento que permita una producción del conocimiento pertinente y de excelencia lo que nos posibilitara a participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación de conocimiento que los nuevos paradigmas de vida exigen.

- Una adecuada gestión del talento humano permitirá que la mayoría de los seres humanos accedan a los conocimientos en un constante mundo competitivo rompiendo los actuales esquemas del sistema educativo y reformularlos de acuerdo a los nuevos paradigmas de la educación por competencias.
- Los sistemas educativos enfrentan el desafío de transformar la malla curricular y el proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a los estudiantes una educación de altos estándares de calidad acorde con la realidad actual.
- El presente trabajo aspira a constituirse en un recurso tendiente a mejorar la gestión administrativa institucional a través del diseño y aplicación de nuevo currículo así como de la guía y asesoramiento directriz para conseguir mejorar las tareas académicas.
- Sistematizar el currículo institucional, con la finalidad de facilitar su aplicación en el aula a través de la participación del colectivo pedagógico.
- Elaborar el PEI porque es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa que permite en forma sistematizada hacer viable la visión y misión del establecimiento.

Bibliografía

- BENNIS, W. (2004): "Talento Humano". Harvard Deusto Business Review, (marzo-abril), 4-12.
- BENNIS, W. (2000) "Convertir los recursos en talento", en R. Gibson (ed.): Preparando el futuro. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, 179-193.

- Bolívar, A. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Madrid: La Muralla.
- Constitución Política de la República.
- Datos Anecdóticos. Escuela Luis Castillo Arregui. 2011.
- HERNANDEZ, Juanita. Estrategias EDUCATIVAS PARA EL APRENDIZAJE ACTIVO.
- LEITHWOOD, K. (1994), "Administración para la reestructuración de las escuelas". Revista de Educación, 304: 31-60.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. Marzo 2011.
- Manual de Gerencia Educativa para una Escuela de Calidad
- Ministerio de Educación del Ecuador 2011.
- SANTILLANA. Aplicación práctica de la actualización y fortalecimiento curricular del Ministerio de Educación. 2011.
- VILLARROEL, Cesar. Orientaciones didácticas para el trabajo docente.