



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

TEMA:

**"LA ADMINISTRACIÓN EN BASE AL CONTROL DE PROCESOS Y SU
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE"**

AUTORA

ÁNGELA MARGARITA ZAMBRANO ZAMBRANO

DIRECTORA:

DRA. MAGDALENA ALMEIDA

QUITO, 2015

CARTA DE CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Grado presentado por la señora Ángela Margarita Zambrano Zambrano para optar el Grado Académico de Licenciada en Ciencias de la Educación – MENCIÓN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA cuyo título es: LA AMINISTRACIÓN EN BASE AL CONTROL DE PROCESOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑ DEL PERSONAL DOCENTE.

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Quito D. M. agosto del 2015

Dra. Magdalena Almeida
DIRECTORA DE TESIS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Ángela Margarita Zambrano Zambrano, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento y que no he plagiado dicha información.

Ángela Margarita Zambrano Zambrano

AGRADECIMIENTO

Es de nobles agradecer, y no olvidar el acompañamiento de los demás; por tal razón mi gratitud:

A Dios: creador y dador de vida, quién me ha regalado las facultades y posibilidades para alcanzar lo propuesto.

A la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito: Institución sólida y de prestigio que me ha dado la oportunidad de prepararme.

Y a mi familia, que han sido el pilar fundamental ya que han estado conmigo en los momentos de dificultades y me han ayudado a superarlos.

Ángela Margarita Zambrano Zambrano

DEDICATORIA

“El trabajo hecho con amor y dedicación, da buenos frutos, y los frutos buenos llegan a Dios.”

Con todo mi amor, dedico este trabajo a mis hijas: **Andrea Margarita y Ana Judith.**

Queridas hijas han sido ustedes las impulsadoras de este proyecto profesional, porque son la razón de mi vida, y la esperanza que ilumina mis metas.

Ángela Margarita Zambrano Zambrano

ÍNDICE

CARTA DE CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	3
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. TEMA:	3
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.5. OBJETIVOS	5
1.5.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	6
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. ADMINISTRACIÓN	8
2.1.1. ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y GESTION ESCOLAR.....	9
2.1.1.1. IMPORTANCIA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.....	9
2.1.2. LA PLANIFICACION DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN	10
2.1.2.1. PLANIFICACIÓN NORMATIVA.....	10
2.1.2.2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	11
2.1.2.3. PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA	11
2.1.3. LOS PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.....	12
2.1.3.1. DIVISIÓN DEL TRABAJO	12

2.1.3. 2. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD	12
2.1.3.3. DISCIPLINA	12
2.1.3.4. UNIDAD DE MANDO.....	13
2.1.3.5. UNIDAD DE DECISIÓN.....	13
2.1.3.6. JERARQUÍA.....	13
2.1.3.7. ORDEN.....	13
2.1.3.8. EQUIDAD.....	14
2.1.4. LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO.....	14
2.1.4.1. RELACIÓN ENTRE LAS INSTITUCIONES EVALUADORAS Y LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.....	14
2.1.4.2. GESTIÓN POR PROCESOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS	15
2.1.5. FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN	15
2.1.5.1. PROCESO	16
2.1.5.2. ESTRUCTURA Y UTILIZACIÓN DE RECURSOS.....	16
2.1.5.3. ENTORNO ORGANIZACIONAL	16
2.1.6. MODELO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD (EFQM).....	17
2.1.6.1. EL MODELO ISO 9001:2000.....	17
2.1.6.2. EL MODELO EFQM.....	18
2.1.7. ETAPAS DE LA ADMINISTRACIÓN	18
2.2. DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE	18
2.2.1. DESEMPEÑO DOCENTE	18
2.2.2. FUNCIONES	19
2.2.2.1. FUNCIÓN DOCENTE METODOLÓGICA.....	19
2.2.2.2. FUNCIÓN INVESTIGATIVA.....	19
2.2.2.3. FUNCIÓN ORIENTADORA.....	19
2.2.2.4. FUNCIÓN MOTIVADORA.....	20
2.2.2.5. FUNCIÓN VALORATIVA.....	20
2.2.2.6. FUNCIÓN REGULADORA.....	20

2.2.2.7. FUNCIÓN AUTO EDUCATIVA.....	21
2.2.3. CARACTERÍSTICAS	21
2.2.4. DIMENSIONES.....	21
2.2.4.1. DIMENSIÓN PROFESIONAL.....	22
2.2.4.2. DIMENSIÓN PERSONAL.....	22
2.2.4.3. DIMENSIÓN SOCIAL.....	23
2.2.5. EL ROL DEL DOCENTE	23
2.2.6. INDICADORES DE DESEMPEÑO EDUCATIVO	24
2.2.6.1. EVALUACIÓN DOCENTE.....	25
2.2.6.2. PROFESIONALIZAR LA FUNCIÓN DOCENTE.....	25
2.2.6.3. FINES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE	27
2.3. MARCO INSTITUCIONAL	27
2.3.1. DIAGNOSTICO SITUACIONAL O INSTITUCIONAL.....	27
2.3.2. F. O. D. A.....	29
2.4. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	30
2.5. HIPÓTESIS.....	31
2.6. CONCEPTUALIZACION DE LAS VARIABLES.....	31
2.6.1. LA ADMINISTRACIÓN EN BASE AL CONTROL DE PROCESOS....	31
2.6.2. DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE.....	31
2.7. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	31
CAPÍTULO III	34
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.1. MÉTODOS.....	34
3.1.1. MÉTODO INDUCTIVO	35
3.1.2. MÉTODO DEDUCTIVO	35
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	36
3.2.1. POBLACIÓN	36
3.2.2. MUESTRA.....	36
3.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
CAPÍTULO IV.....	38

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	38
4.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A DOCENTES DEL COLEGIO QUINCHE FELIX.....	38
4.2. ENTREVISTA REALIZADAS A LOS DIRECTORES DEL COLEGIO QUINCHE FÉLIX.....	49
4.3. ENCUESTAS REALIZADAS A LOS DOCENTES DEL COLEGIO PABLO VI	544
4.4. ENCUESTAS REALIZADAS A LOS DIRECTORES DEL COLEGIO PABLO VI	66
CAPÍTULO V	78
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
5.1 CONCLUSIONES	78
5.2. RECOMENDACIONES.....	79
CAPÍTULO VI.....	81
LA PROPUESTA	81
6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA	81
6.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	81
6.3 OBJETIVOS.....	83
6.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	83
6.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	84
6.4. FUNDAMENTACIÓN	84
LA ADMINISTRACIÓN DE ALTA GERENCIA	84
6.5. LISTADO DE CONTENIDOS	88
1. Gestión administrativa activa.....	88
2. El liderazgo en alta gerencia educativa.....	88
3. La administración: gestión positiva y de triunfo	88
4. La eficiencia administrativa y la excelencia.....	88
5. Mercadotecnia educacional y la planificación estratégica.....	88
6.6. DESARROLLO.....	89
TALLER N°. 1.....	89
GESTIÓN ADMINISTRATIVA ACTIVA	89

TALLER N° 2.....	94
EL LIDERAZGO EN ALTA GERENCIA EDUCATIVA.....	94
TALLER N° 3.....	100
LA ADMINISTRACIÓN: GESTIÓN POSITIVA Y DE TRIUNFO	100
TALLER N° 4.....	104
LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA Y LA EXCELENCIA DE LA EDUCACIÓN.....	104
BIBLIOGRAFÍA.....	110
PUENTE, J. (1999) “La administración educativa del sistema educativo” Ecuador.....	110
ANEXOS	112

ÍNDICE DE TABLAS

Considera adecuado que constantemente se esté evaluando	28
Considera que las resoluciones tomadas por el Ministerio de E.....	29
Control que realizan las autoridades.....	30
Ha participado de manera directa en la elaboración de los planes.....	31
Según su experiencia, la institución a la que pertenece	32
Conoce de la existencia de un manual de procedimientos.....	33
Se realizan capacitaciones continuas a los profesores	34
El clima laboral del colegio, lo considera usted	35
Considera usted que los elementos interpersonales	36
Cuál es el título profesional que ostenta	37
Cuál es el título profesional que ostenta	38
Considera fundamental que los mandos superiores	39
A qué tipos de procesos se le ha dado mayor importancia.....	40
Qué se ha realizado para mejorar el control	41
Considera, que los objetivos y metas incluidos	42
Se utilizan indicadores de gestión como herramientas control	43
Cómo es su desempeño docente	44
Para qué sus maestros sean excelentes usted se preocupa por.....	45
Los docentes que laboran en la institución	46
Dentro del perfil de los docentes que laboran en la institución	47
Qué es para usted la administración.....	48
Hay en su plantel educativo una buena administración	49
Cuál cree usted que es la característica que más interactúa.....	50
Cuál es el elemento básico de la administración	51
El proceso de control consiste en.....	52
Qué es para usted el desempeño personal docente.....	53
De qué manera la capacitación docente se refleja	54
Cuál es su perfil como docente.....	55
Cómo es su desempeño docente	56
Qué forman los elementos interpersonales..	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Considera adecuado que constantemente se esté evaluando	28
Considera que las resoluciones tomadas por el Ministerio de E.....	29
Cuál es su actitud frente al control que realizan las autoridades	30
Ha participado de manera directa en la elaboración de los planes.....	31
Según su experiencia, la institución a la que pertenece	32
Conoce de la existencia de un manual de procedimientos.	33
Se realizan capacitaciones continuas a los profesores	34
El clima laboral del colegio, lo considera usted	35
Considera usted que los elementos interpersonales	36
Cuál es el título profesional que ostenta	37
Cuál es el título profesional que ostenta	38
Considera fundamental que los mandos superiores	39
A qué tipos de procesos se le ha dado mayor importancia.....	40
Qué se ha realizado para mejorar el control	41
Considera, que los objetivos y metas incluidos	42
Se utilizan indicadores de gestión como herramientas control	43
Cómo es su desempeño docente	44
Para qué sus maestros sean excelentes usted se preocupa por.....	45
Los docentes que laboran en la institución	46
Dentro del perfil de los docentes que laboran en la institución	47
Qué es para usted la administración.....	48
Hay en su plantel educativo una buena administración	49
Cuál cree usted que es la característica que más interactúa.....	50
Cuál es el elemento básico de la administración	51
El proceso de control consiste en.....	52
Qué es para usted el desempeño personal docente.....	53
De qué manera la capacitación docente se refleja	54
Cuál es su perfil como docente.....	55
Cómo es su desempeño docente	56
Qué forman los elementos interpersonales.. ..	57

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**LA ADMINISTRACIÓN EN BASE AL CONTROL DE PROCESOS Y SU
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE.**

Autora: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Director: Dra. Magdalena Almeida

Fecha: Quito 2015

RESUMEN

La administración necesita de un perfil profesional docente con un nivel de donde las funciones docentes sean ampliadas, modificadas y complejizado por factores diversos. Existe un amplio reconocimiento acerca de la complejidad de la competencia del profesional docente y la necesidad de integrar aspectos que exceden al dominio de los contenidos a transmitir aunque obviamente tal dominio es tanto o más necesario en el nuevo contexto donde las habilidades y estrategias que tiene el docente ayuda a resolver problemas, para el dominio de competencias complejas que permitan elaborar respuestas individuales y colectivas apropiadas a dichos contextos. Las necesidades, expectativas, exigen nuevos retos que tiene hoy la administración en sistema educativo y a la vez las tareas que desempeñan los profesionales de la educación además debe estar sustentado en el desarrollo de una serie de competencias genéricas y específicas que en estos momentos se están proponiendo como fines de los nuevos planes de estudio para el maestro. Siendo la administración en base al control la pieza fundamental para el desarrollo del desempeño profesional del docente y que dé respuestas a las necesidades de los nuevos ciudadanos ya que todo proceso de reforma debe tener en cuenta a sus implicados, entre los que se destacan los docentes por ser los protagonistas del futuro inmediato en nuestros centros educativos, hemos tratado de conocer su visión y opinión acerca de los aspectos que consideran como los grandes retos la escuela de la que serán quienes deben vigilar el perfil profesional, durante los periodos de cada clase la administración en base del control educativo el desarrollo de a mediano y a largo plazo ya que la educación es social y toda profesión tiene aspectos positivos y también algunos problemas que son muchas veces parte del perfil del docente ya que este necesario para el proceso de enseñanza – aprendizaje.

DESCRIPTORES: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA, DESEMPEÑO DEL DOCENTE

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo sobre LA ADMINISTRACIÓN EN BASE AL CONTROL DE PROCESOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE, permite delinear y analizar las actitudes que deben tener un docente dentro de la gestión educativa basada en procesos, y enfocado más que todo en el control de dicha gestión..

Toda empresa, y en este caso los planteles educativos no son la excepción, deben dirigir sus actividades de manera planificada, interrelacionando cada uno de los procesos que se deben llevar a cabo para mejorar la calidad institucional en todos sus aspectos, y no olvidando la mejora continua que debe tener el personal docente dentro del ámbito de la enseñanza. Pero el éxito de esta gestión educativa, debe ser valorado y evaluado constantemente, para así asegurarse mejores estándares de calidad sostenidos.

En el primer capítulo se establecerán las generalidades acerca del tema investigado, donde destaca el planteamiento del problema, justificación e importancia de la realización de la investigación, así como el establecimiento de los objetivos generales y específicos.

El segundo capítulo contendrá todo lo relativo al marco teórico, abordando diversidad de pensamientos respecto de las dos variables del presente proyecto, como son la Administración en base al control de procesos (Variable Independiente), y el desempeño del personal docente. (Variable Dependiente). Este marco teórico permitió profundizar en el tema, y sirvió de base para la investigación de campo que se realizó.

El tercer capítulo hace referencia a la metodología utilizada; habiendo tomado como muestra una institución particular, una fiscal urbana, y una fiscal rural, logrando así establecer diferencias de cómo se aplica el control administrativos en cada una de ellas.

El cuarto capítulo abarca los resultados obtenidos en base a los capítulos anterior, y en donde se puede señalar que una vez visitada y valorada la institución particular se ha detectado que los directivos ejercen el control sobre la gestión por procesos en un porcentaje mayor a la media el cual es del sesenta por ciento; en la institución fiscal urbana es muy poco el control respecto a este asunto que se ejerce por parte de los directivos ya que existe poco interés por superar los estándares de calidad educativa, mientras que en la institución fiscal rural no existe ningún tipo de control por parte de los directivos en la gestión de calidad educativa.

El quinto capítulo permite desarrollar las conclusiones y recomendaciones para alcanzar el objetivo de la propuesta.

En el sexto capítulo se llega a la propuesta realizando talleres con los docentes y el personal administrativo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.**TEMA:** La administración base al control de desempeño y su incidencia en el desempeño del personal docente.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo de hoy, se vive nuevas realidades y condiciones respecto al conocimiento, la ciencia y la tecnología que fluye a gran escala y a pasos agigantados. En todos los países, la educación constituye un instrumento indispensable para que los pueblos puedan superarse. El contexto del mundo globalizado plantea nuevas exigencias a la práctica docente y en muchos casos, existe inconformidad con los resultados de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

En algunos países hay la necesidad de cambios en la pedagogía; una de las requeridas radica en lograr una pedagogía y didáctica crítica que dé respuestas a las necesidades educativas y sociales, entre los principales problemas que afrontan los sistemas educativos a nivel mundial, está la escasa formación de profesionales capaces de responder a los nuevos desafíos en el campo científico, técnico, tecnológico y educativo, característica del presente, y necesidad urgente, sobre todo, de los países subdesarrollados, donde debe ser urgente una transformación de la enseñanza, debiendo ser activa, creadora y crítica, orientada hacia la realidad en beneficio del propio ser.

En nuestro país el Ecuador, el Ministerio de Educación busca mejorar la calidad y equidad de la educación, está interesado en hacer cambios donde los beneficiados sean los estudiantes, en la actualidad la creación

de los distritos por sectores y los circuitos son cambios muy buenos, estos estamentos están muy bien equipados con la tecnología al día, pero en algunos casos el elemento humano no está preparado y capacitado para ejercer la función para la cual lo han asignado y esto hace que el proceso educativo tenga sus retrocesos.

Es verdad que a veces en el contexto educativo no conocen las metas que ayudan a un buen convivir entre las autoridades y los maestros lo que dificulta el aprendizaje de los estudiantes porque no existen intereses comunes por quienes forman parte del quehacer educativo.

El uso de diferentes estrategias o metodologías de trabajo que ayuden a determinar los resultados que influyen sobre su conducta laboral de las instituciones educativas donde se nota mucha preocupación para mejorar el desempeño de sus trabajadores, para lograr que los alumnos sean mejor educados y docentes más comprometidos en su labor de enseñanza sobre la función de los demás y mucho más allá como el comportamiento de una organización escolar se evidencia en la comunidad.

1.3.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera influye la administración en base al control de procesos incide en el desempeño del personal docente del Colegio Nacional “Quinche Félix” de la Provincia de Manabí?

1.4 PREGUNTAS DIRECTRICES

- **¿Qué es la administración?**
- ¿Cuáles son los principios de la administración?
- ¿Cómo mejorar las funciones de la administración?

- ¿Cuál es la importancia de la administración en base al control de procesos?
- ¿Cómo son las etapas de la administración?
- ¿Existe la posibilidad que cambie la administración en base al control de procesos y el desempeño del personal?

- **¿Qué es el desempeño?**
- ¿Cuáles son las funciones del desempeño?
- ¿Quiénes participan para lograr un buen desempeño?
- ¿Qué características tiene el desempeño?
- ¿Cuál es la función del rol del docente?
- ¿Cómo se aplican las dimensiones del desempeño?
- ¿Cuáles son los cambios que genera el desempeño del docente en la administración?

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

- Identificar de qué manera el control incide en el desempeño del personal docente, a través de métodos de investigación, para detectar problemas y proponer alternativas de solución a fin de corregir errores.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar si la planificación aplicada en la institución permite mejorar administración del plantel y de esta forma llevar a la calidad educativa.
- Reconocer la importancia que tiene la administración en base al control con la finalidad de mejorar las normas de calidad en la institución.

- Determinar el grado de dominio profesional que tienen los docentes en el desempeño educativo para que la institución alcance calidad y calidez en la educación.
- Establecer si existe relación entre el perfil profesional de los docentes y el proceso de enseñanza.
- Analizar e interpretar los resultados de la investigación con el fin de determinar el grado de influencia que tiene la administración en el desempeño profesional con la finalidad de determinar el proceso de control profesional.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La etapa de control en el ámbito de la administración de cualquier institución, desempeña un rol importante dentro de una institución educativa porque de éste depende el buen funcionamiento de la misma. Mucho más realce cobra dicho control, cuando en la actualidad, el gobierno está exigiendo mejoras en la calidad en todos los niveles de enseñanza.

Fue de gran importancia la realización de la investigación de este tema: “La administración en base al control de procesos y su incidencia en el desempeño del personal docente”, se detectó la situación real en cuanto al desempeño del personal docente de la institución investigada.

A nivel general existen muchas falencias por parte de quienes administran las instituciones educativas, personas que no están preparadas para ocupar estos puestos, otros que su título profesional no es acorde a la función que desempeñan, entre otras. Por tanto los niveles de efectividad de la Administración son muy bajos en cuanto a las instituciones fiscal urbana y fiscal rural; situación que mejoraría si los directivos se involucran en el Ámbito de la Legislación Educativa y se proponen alcanzar los estándares de calidad.

Esta investigación a través de la estructuración de la propuesta podrá permitir a corto y mediano plazo servir de base para que se pueda establecer un verdadero control interno que pueda evaluar la gestión de los procesos desarrollados para mejorar la calidad institucional y de enseñanza del Colegio Nacional “Quinche Felix.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ADMINISTRACIÓN

Según Barahona, L. (1972) “La administración es la dirección de una organización social donde las instituciones integran a todos los recursos para la efectividad de la calidad educativa donde se establecen fortalezas y amenazas para la labor del docente”.

Los administradores educativos enfocan su administración en el control del cumplimiento de las normas que regulan las políticas educativas para darle el tratamiento necesario a la información actualizada. Por lo que las administraciones educativas deben esforzarse continuamente por satisfacer las necesidades y las expectativas sociales.

Para Moran, F. “El Administrador se lo define como un medio educativo que busca la calidad, a través de la solidaridad, tolerancia, prudencia, paciencia y sensatez donde la planificación sistemática le permite visualizar, controlar, y tomar decisiones de los problemas que puedan suscitarse”

El administrador tiene sus estándares personales de calidad en alto grado, dar un mensaje de confiabilidad, responsabilidad, organización y control de calidad; de tal manera, que su presencia signifique una imagen positiva y de acción de servicio a la comunidad educativa.

De acuerdo con Puente, J. (1999) "La administración educativa debe esforzarse continuamente por satisfacer las necesidades y las expectativas sociales; por ello la evaluación del sistema educativo se orientará a la permanente adecuación del mismo a las demandas sociales"

Los estándares de un sistema educativo se pueden evaluar mediante instituciones específicamente destinadas a la aplicación de las doctrinas del administrador ya que este debe ser un sembrador de ideas y acciones. Factores indispensables para la respetabilidad y adelanto de la institución.

2.1.1. ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y GESTION ESCOLAR

Según Bravo, L. (2012) manifiesta Se trata de la conducción de la institución, del desarrollo de procesos de planificación, organización, dirección y control.

La administración permite elaborar el plan institucional que contempla la visión, misión, propósitos, objetivos, metas estrategias que son parte esencial de la función administrativa de control que ayuda a evaluar lo que es la planificación, organización y dirección de la gestión escolar.

2.1.1.1. IMPORTANCIA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Según Méndez, N. (2000) expresa que: “En el ejercicio de la administración educativa, la planificación ocupa un lugar importante, ya que a partir de ella y con base en un diagnóstico situacional previo, se ejecutan las acciones que tienen que ver con el logro de objetivos y metas referidas al proceso de enseñanza – aprendizaje”.

En la administración los docentes juegan un papel importante en el control de procesos administrativos en la búsqueda por conocer el esfuerzo hacia el empleo coordinado y controlado de los recursos disponibles, a fin de obtener buenos resultados en el desempeño profesional.

Es importante la tarea que realiza el administrador en el campo de la educación en el que se debe reflejar los elementos como: el dinamismo, el conocimiento, el esfuerzo y la coordinación, permitan al docente ser un agente movilizador en el proceso de formación de individuos, no solo en el arte de la escritura y la lectura, sino también, con una visión y una conciencia crítica del mundo, capaces de innovar y buscar soluciones ante la demanda profesional que existe actualmente.

2.1.2. LA PLANIFICACION DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN

Para García, J. (1996) “La planificación tiene que ver con el ordenamiento y estructuración de acciones con el fin de obtener metas y fines propuestos”.

En administración educativa, las metas y fines, deben dirigirse a facilitar la formación de individuos que tiendan a su realización y superación personal dentro de una sociedad educativa.

Entre la planificación y la administración existe una relación que depende de la concepción que tiene la institución al momento de la organización para lograr las acciones en el logro de fines y metas propuestas por parte del diagnóstico situacional que evidencie los problemas y necesidades así como de los recursos dentro de la realidad institucional.

2.1.2.1. PLANIFICACIÓN NORMATIVA

De acuerdo con García, (1996) “El proceso de la planificación normativa, es un proceso lineal donde el administrador educativo, en este caso, diagnostica, diseña su intervención, ejecuta y evalúa su acción”.

Esta planificación permite al establecimiento establecer normas y procedimientos para el logro de las metas propuestas ya que es un sistema en el cual el docente se debe adaptar.

También permite que el administrador educativo sea la persona que planifica y dirige la planificación dentro del sistema educativo donde todo se puede verificar y cuantificar los logros alcanzados.

2.1.2.2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La planificación estratégica es aquella que se ocupa de establecer una relación dialéctica, es decir, trata de conocer e influir en el medio para procurar su crecimiento y desarrollo. (García, 1996)

Es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo por lo cual parte de un enfoque sistémico y totalizador que procura la participación de todos los involucrados ya que este tipo de planificación parte de un diagnóstico que lleva a comprender e interpretar los problemas y necesidades sociales, para así definir los objetivos de su desarrollo.

2.1.2.3. PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA

Para García, (1996) expresa “La planificación participativa es una opción que parte de un enfoque cualitativo, donde interesa lo que sienten, piensan, desean los actores del proceso administrativo”.

Esta planificación requiere de procesos eficientes de comunicación y realimentación donde se impone acciones desde la planificación estratégica que involucra a los actores educativos para la acción en la que se incluye el diagnóstico de las situaciones con miras a la transformación social y económica de la institución.

2.1.3. LOS PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

2.1.3.1. DIVISIÓN DEL TRABAJO

Maureira, O. (2008) “Este es el principio de especialización de la administración que consideran necesario para obtener un uso eficiente del factor trabajo en el organigrama estructural de sus funciones”.

El cual tiene por objeto producir más y mejor con el mismo esfuerzo y tiene como consecuencia, la especialización de las funciones y la separación de poderes.

2.1.3. 2. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

Considera que la autoridad y la responsabilidad. Concibe a la autoridad como una combinación de la autoridad oficial, derivada de la posición del administrador, y la autoridad personal, desprendida de su inteligencia, experiencia, dignidad moral, servicios prestados, entre otros.

2.1.3.3. DISCIPLINA

La disciplina es indispensable para que se obtenga con persistencia el mejor de los caminos; es decir, por el que se va dictando una conciencia bien formada que sabe reconocer los deberes propios y se pone en marcha para actuar.

La administración es una disciplina que tiene por finalidad dar una explicación acerca del comportamiento de las organizaciones, además de referirse al proceso de conducción de las mismas. Es un cuerpo acumulado de conocimientos que incluye principios de relaciones laborales.

2.1.3.4. UNIDAD DE MANDO

Para una acción cualquiera un agente no debe recibir órdenes más que de un solo jefe". Considera la dualidad de mando como fuente de perpetuo conflicto.

La unidad de mando son el conjunto de acciones que siente la persona, cuando ejerce determinado puesto de trabajo en la institución, ya que siempre es recomendable que se les delegue el trabajo de acuerdo a la competencia en el nivel jerárquico lo cual permite mejorar las capacidades para cumplir de una mejor manera en el desarrollo de todas sus obligaciones

2.1.3.5. UNIDAD DE DECISIÓN

Estos es "un solo programa para un conjunto de operaciones que tiendan al mismo objeto". Fayol (2009) advierte que no debe confundirse este principio con el anterior, ya que la unidad de mando se refiere al funcionamiento del personal y la unidad de dirección al cuerpo social de la institución.

2.1.3.6. JERARQUÍA

Es la serie de jefes que va de la autoridad suprema a los agentes inferiores". La jerarquía no debe violarse, salvo los casos excepcionales en que se hace necesario el contacto directo para el éxito de una operación, siempre con la autorización de los jefes directos.

2.1.3.7. ORDEN

Distingue el orden material, para el cual aplica la popular fórmula de un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar, y el orden social, para el

cual es preciso que haya un lugar para cada agente y que cada agente esté en el lugar asignado.

2.1.3.8. EQUIDAD

La equidad es el sentido de justicia, debe extenderse por toda la organización, lo cual permite mejorar el ambiente laboral.

En el proceso de la organización es la estructura que debe tener la Institución, debe basarse en determinar los niveles de las autoridades y demás recursos humanos que integran la función laboral para establecer las funciones, los deberes y las atribuciones en el proceso de planificación para la elaboración del nivel corporativo estratégico.

2.1.4. LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO

Para Bravo, L. (2012) manifiesta “La evaluación está considerada en la actualidad como un instrumento privilegiado de la administración educativa”.

Los administradores públicos están demostrando un gran interés por la evaluación como una eficaz estrategia para la mejora educativa, por lo tanto las administraciones educativas deben esforzarse continuamente para satisfacer las necesidades del proceso educativo.

2.1.4.1. RELACIÓN ENTRE LAS INSTITUCIONES EVALUADORAS Y LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

La relación que existe entre estas instituciones es compleja ya que los aspectos que evalúa el sistema educativo es relativamente sencillo donde se observan las acciones que

pueden afectar a la administración durante el proceso que se aplica tratando de mejorar el proceso educativo. (Bravo, 1993)

La administración necesita ser evaluada para mejorar su rendimiento organizacional y alcanzar los estándares que se encuentran como normativa en la calidad educativa.

2.1.4.2. GESTIÓN POR PROCESOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Para Fernández, P. (1993) “Las instituciones educativas en sus diferentes niveles son empresas que como cualquiera tiene diferentes recursos, los cuales deben interactuar e interrelacionarse entre sí en una serie de procesos que buscan un fin común.”

La gestión gira en torno a las necesidades del proceso de la organización del trabajo y en la selección del personal que busca mejorar la gestión educativa que es prioritario en el compromiso y participación de los directivos que deben:

- Establecer las directrices del proyecto.
- Habilitar los recursos necesarios para el desarrollo del proyecto.
- Básicamente la asignación de personas y horas para cubrir las distintas etapas del trabajo a realizar.

2.1.5. FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Para Hitt, B. (2006) “La administración es un campo amplio que permite entender el funcionamiento de una institución educativa, la organización, la dirección y el buen manejo con el adecuado

uso de los recursos que componen a cualquier organización con enfoque financiero y de servicios”.

2.1.5.1. PROCESO

Consiste en una serie de actividades y operaciones, tales como la planeación, la toma de decisiones y la evaluación por medio de los resultados.

2.1.5.2. ESTRUCTURA Y UTILIZACIÓN DE RECURSOS

Proceso que reúne y pone en funcionamiento una variedad de recursos:

- Humanos
- Financieros
- Materiales y
- De información

2.1.5.3. ENTORNO ORGANIZACIONAL

Proceso que tienen lugar en las organizaciones y que se realizan por personas con diferentes funciones intencionalmente coordinadas y estructuradas para lograr un propósito común.

La función de la administración en una institución educativa sería planificar, diseñar, e implementar un sistema eficiente y eficaz para el logro de la enseñanza-aprendizaje en un entorno social en el que se imparte el servicio, para que responda a las necesidades de los alumnos y de la sociedad, es decir, responsabilizarse de los resultados de este sistema.

En la administración educativa permite conocer al sistema como el proceso con el cual se organiza, dirige, estructura y da vida la

implementación de un servicio educativo a un medio social que lo requiere, con la finalidad de impartir un servicio de enseñanza-aprendizaje que permita a los estudiantes aprender de acuerdo con sus necesidades cognitivas, de aplicación, personales y sociales.

2.1.6. MODELO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD (EFQM)

Para Garanto, J. (1989) Este cambio, debe tener importantísimas consecuencias sobre el ámbito de aplicación de la norma ISO 9001:2000; especialmente en lo que se refiere a empresas de servicios, y en particular, a centros educativos.

Con este nuevo modelo no tiene sentido la argumentación que sostiene que las dos grandes referencias metodológicas para la gestión de la calidad en el ámbito de la Unión Europea se presentan como herramientas enfrentadas, y no se deben mantener ideas ya caducas como que “el modelo ISO es para las empresas” y el “modelo EFQM es el que mejor sirve para los Centros educativos”.

Lo que sí habría que analizar, es que es nula la aplicación de normas de calidad como son las ISO en los planteles educativos en el Ecuador, sin embargo habría que de parte del estado lograr se introduzcan normas de calidad como instrumentos de control de la gestión de los procesos.

2.1.6.1. EL MODELO ISO 9001:2000

Plantea los requisitos para la implantación de un Sistema de Calidad siguiendo un “ENFOQUE BASADO EN PROCESOS”.

2.1.6.2. EL MODELO EFQM

Tiene en su definición, como criterio de gestión central y conexión entre los agentes y los resultados la “GESTIÓN DE LOS PROCESOS”.

2.1.7. ETAPAS DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración educacional, se puede entender en seis etapas, de acuerdo a (Kaufman, 2004)

- Identificación de las principales necesidades y problemas.
- Determinación de las necesidades para resolver el problema y de las posibles alternativas de solución para satisfacer dichas necesidades.
- Selección de los medios y estrategias para la solución.
- Implantación de estrategias.
- Evaluación de la eficiencia de realización.
- Revisión de las etapas previas para asegurar el funcionamiento del sistema, que sea pertinente, eficaz y efectivo.

2.2. DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

2.2.1. DESEMPEÑO DOCENTE

Según Argüelles, A. (1996) señala que: “Para el docente el desarrollo educativo y personal representa crecimiento, cambio, mejora y adecuación, en lo referente conocimiento, y actitudes, sobre el trabajo se busca la concordancia, entre ambas necesidades en el desarrollo profesional y las organizativas, institucionales y sociales”.

El proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta

manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

El personal docente de una institución se maneja bajo la supervisión, control y dirección del gerente educativo y de las decisiones que él tome dependerá el funcionamiento de la misma.

2.2.2. FUNCIONES

Para Romero, C. (2006)

2.2.2.1. FUNCIÓN DOCENTE METODOLÓGICA

Son actividades encaminadas a la planificación, ejecución y evaluación del Plan Anual. Por su naturaleza incide directamente en el desarrollo exitoso de la tarea instructiva y favorece también el cumplimiento de la tarea educativa.

2.2.2.2. FUNCIÓN INVESTIGATIVA

Esta función encamina las actividades al Análisis crítico, la problematización la reconstrucción de la teoría y la práctica educacional en los diferentes contextos de actuación del docente.

2.2.2.3. FUNCIÓN ORIENTADORA

Estas actividades ayudan al autoconocimiento y el crecimiento personal mediante el diagnóstico y la intervención psicopedagógica en interés de la formación integral del individuo. Por su contenido, la función orientadora

incide directamente en el cumplimiento de la tarea educativa aunque también se manifiesta durante el ejercicio de la instrucción.

2.2.2.4. FUNCIÓN MOTIVADORA

Permite al docente encaminar sus actividades para lograr sus esfuerzos y satisfacer el objetivo o meta propuesta, enfocada en sus tareas básicas y funciones profesionales, necesariamente están mediatizadas por las relaciones que se establece en el trabajo con los estudiantes y familiares o representantes.

2.2.2.5. FUNCIÓN VALORATIVA

El sujeto evalúa las cualidades que cree poseer, tanto en lo relativo a su realización en la conducta, como con sus motivaciones presentes y aspiraciones futuras, efectúa una comparación entre las cualidades que cree poseer para el desempeño de su comportamiento, así como para satisfacer las exigencias de la vida y sus aspiraciones para el futuro. Se trata de la valoración de los conceptos que tiene de sí mismo a partir de sus principales exigencias, motivos y de las demandas sociales.

2.2.2.6. FUNCIÓN REGULADORA

Según Enríquez, J. (2000) señala que.

El sujeto tiende a dirigir su comportamiento en función de la valoración que realiza de su persona, regula las conductas en las cuales se siente comprometido de modo muy personal, a partir de su estrecha relación con el nivel de aspiración, el cual desempeña un papel muy significativo en la expresión y realización de las necesidades y motivos principales de la personalidad.

Asimismo, a través de la autovaloración se regula la expresión de los diversos rasgos de la personalidad y sus tendencias motivacionales de

modo más o menos exitoso. A través de esta función reguladora se expresa el grado de correspondencia entre el contenido y el comportamiento, así como entre el contenido, las exigencias del medio y las aspiraciones futuras.

2.2.2.7. FUNCIÓN AUTO EDUCATIVA

Esta función que aparece como tendencia en la edad juvenil. Orienta la proyección del joven en el presente y en el futuro, pero no solo aquí radica su importancia, sino que en este nivel la autovaloración se convierte en un punto de partida para un proceso de auto perfeccionamiento, en el mantenimiento de un equilibrio coherente entre su contenido autovalorativo y la conducta exterior.

2.2.3. CARACTERÍSTICAS

Por su parte, (Holey, 1980: 45) caracteriza a una profesión de la siguiente manera:

- Una profesión es una ocupación que realiza una función social crucial.
- El ejercicio de ésta requiere un grado considerable de destreza.
- Esta destreza o habilidad se ejerce en situaciones que no son totalmente rutinarias, sino en las que hay que manejar problemas y situaciones nuevas.
- Este período de educación y entrenamiento supone también un proceso de socialización de los valores profesionales.
- Estos valores tienden a centrarse en la preeminencia de los intereses de los clientes y en alguna medida se hacen explícitos en un código ético.

2.2.4. DIMENSIONES

Para Cornejo, A. (2006) las dimensiones son:

2.2.4.1. DIMENSIÓN PROFESIONAL

- Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los estudiantes.
- Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de los estudiantes.
- Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de los estudiantes
- Participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes.
- Asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución.
- Revisar el sentido de lo que se hace para bien del desempeño docente.
- Contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculado con el PEI.
- Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- Respetar a los estudiantes como persona.
- Proponer evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo de aprendizaje de cada alumno.

2.2.4.2. DIMENSIÓN PERSONAL

- Asumir una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad.
- Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación.
- Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa.
- Esforzarse continuamente en su perfeccionamiento personal, cultural y profesional.

- Cultivar una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones personales, laborales y sociales.
- Compartir nuestra experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace.

2.2.4.3. DIMENSIÓN SOCIAL

- Considerar que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar líderes.
- Identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afrontan.
- Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad.
- Orientar, animar, prevenir, ayudar a los miembros de la comunidad.
- Fomentar todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional.
- Actuar como verdaderos agentes de cambio en la comunidad.

2.2.5. EL ROL DEL DOCENTE

Para Romero, C. (2006) “Es necesario contar con educadores capaces de identificar los rasgos y diferencias individuales de sus estudiantes, explorar y explotar sus posibilidades para compensar sus diferencias y orientarlos hacia un aprendizaje dinámico, eficaz e incentivar en el estudiante el espíritu de liderazgo”.

La labor que desarrolla el rol del docente en la formación profesional de los estudiantes debe estar orientada a los diversos campos del conocimiento relacionándolo con la educación, la normatividad educativa, las políticas, lineamientos y directrices del estado donde se debe incluir la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo.

2.2.6. INDICADORES DE DESEMPEÑO EDUCATIVO

Según Magendzo, A. (2003) señala que: “Los indicadores son instrumentos que deben permitir dar cuenta, a la vez, de la situación de un sistema educacional y rendir cuenta de esta situación al conjunto de la comunidad educativa, o, dicho de otra manera, al conjunto de la sociedad”.

Un indicador no es una información elemental; se trata de una información elaborada para poder estudiar un fenómeno educacional. A menudo es grande la tentación de agregar datos brutos a los indicadores. Es necesario evitar esta distorsión para conservar el carácter propio de este tipo de trabajo.

Un buen indicador debe permitir:

- Medir cuán cerca o cuán lejos estamos en relación con un objetivo;
- Identificar las situaciones problemáticas o inaceptables.
- Responder a las preocupaciones de los directivos y al cuestionamiento que ha conducido a su elección.
- Comparar su valor con otro valor de referencia, una norma o consigo mismo calculado para otro período de observación.

Un sistema de indicadores debe funcionar como un tablero de mando, es decir, debe facilitar la identificación de problemas y permitir la medición de su magnitud.

El diagnóstico detallado y la búsqueda de soluciones se harán mediante un Análisis y una investigación complementarios por parte de un equipo de analistas. En síntesis, los indicadores desempeñan un papel importante en el monitoreo y la evaluación del funcionamiento del sistema de educación.

2.2.6.1. EVALUACIÓN DOCENTE

Según Ortiz, J. (2008) señala que: La evaluación consiste en determinar en qué medida el currículo y la enseñanza satisfacen realmente los objetivos de la educación”

La evaluación del docente se refiere a las acciones o procedimientos que debe realizar docente en base de su propio trabajo o desempeño; para lograr un desarrollo integral del proceso de enseñanza aprendizaje el cual debe estar enfocado en la importancia del crecimiento de conocimientos y valores de los estudiantes durante la etapa formativa para alcanzar una educación de calidad y calidez.

2.2.6.2. PROFESIONALIZAR LA FUNCIÓN DOCENTE

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la evaluación del maestro juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional.

En la profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es la continuidad laboral, acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico.

Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos. Aquí, no hay que confundir “modernidad” con mera introducción de cambios y “transformación” con el empleo de un lenguaje que sólo modifica terminologías para significar lo mismo, sin aportar beneficios de conocimientos ni de aplicación.

La profesionalización de la enseñanza en las escuelas supone el desarrollo de acciones vinculadas con la enseñabilidad y educatividad, con el proceso de enseñar y aprender con mayor autonomía en las aulas y responsabilidad por los aprendizajes alcanzados.

2.2.6.3. FINES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE

Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador.

En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en la literatura que trata este importante tema, podemos identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación.

2.3. MARCO INSTITUCIONAL

2.3.1. DIAGNOSTICO SITUACIONAL O INSTITUCIONAL

El Colegio Nacional “Quinche Félix” ubicado en el Cantón Bolívar, Parroquia Calceta, Sitio Las Delicias, cuenta con una comunidad educativa que en su mayoría son personas que colaboran y que están prestas, a los cambios que nos presenta la vida moderna, ya que como seres humildes de escasos recursos económicos que viven de un jornal y de la agricultura y sus ingresos en muchas ocasiones no le permiten dar lo necesario a sus hijos, hacen en lo posible que ellos cuenten con lo indispensable para su educación.

También existen hogares desorganizados en donde no existe la integración familiar por muchos factores, como padres separados, emigración por falta de fuente de trabajo, falta de control de ciertos padres hacia sus hijos; siendo estos unos de los factores que influyen en el comportamiento de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, reflejándose en las relaciones interpersonales entre compañeros y docentes dejando entrever la falta de principios inculcados en sus hogares, ya que van

creciendo con problemas de afectividad que repercute su formación integral.

Los niños se sienten en un ambiente agradable pese a la ausencia de juegos recreativos, y espacio físico, ya que se ha incrementado los estudiantes con octavo, noveno y décimo año de educación básica, todo esto se encuentra fortaleciendo con la ayuda del personal docente en el receso quienes se encargan de controlar y mantener el orden.

Hace dos años las normas de la institución se han venido sucediendo de manera progresiva para el bienestar de la educación, disciplina, entregar informes, con la ayuda del resto del personal docente.

Cada año de educación básica goza de su tutoría correspondiente este es el encargado de velar por sus estudiantes tanto en la parte cognitiva, actitudinal y procedimental.

Los años básicos de primero a séptimo tienen su normativa respectiva, cada uno cuenta con su tutor de aula quien se encarga del desarrollo pedagógico de sus alumnos y a la vez cumple con su rol en el desempeño de la semana de turno.

El mismo que es el responsable de llevar el registro de asistencia diaria de docentes y alumnos, realizando conferencias, horas cívicas, exaltando fechas alusivas, mensajes, reflexiones para incentivar en el estudiante cambios de actitud y el mejoramiento de su calidad de vida y familiar.

2.3.2. F. O. D. A.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Existen comisiones del consejo estudiantil y comité Central de Padres de familia • Puntualidad en la mayoría de docentes y dicentes • Se mantienen muy buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa • Cumplimiento con el programa curricular • Alumnos con adcentamientos muy buen comportamiento • Ambiente escolar agradable 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración de la Defensa Civil • Colaboración del Centro de salud en las campañas de vacunación. • Ubicación estratégica del plantel, rodeada de árboles, libre de ruidos. • Colaboración del Gobierno Nacional.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de espacio físico para la recreación de los estudiantes • Existen vacíos de conocimientos en los estudiantes que vienen de otras instituciones • Deserción de alumnos a otras instituciones con mejor infraestructura y tecnología. • No hay reconocimiento de zonas viales. • Ausentismo de vigilancia policial • Falta de adecuación en laboratorios computación y ciencias naturales 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud prepotente de un pequeño número de padres de familia.

2.4. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El proyecto de investigación se sustenta en el “Reglamento General a la LOEI” en el Capítulo II de los niveles de Gestión del Sistema Nacional de Educación Artículo 4,5 y 8, que dice:

Art. 4.- Nivel del Circuito Intercultural y bilingüe.- Es el nivel de gestión desconcentrado encargado de garantizar el correcto funcionamiento administrativo, financiero, técnico y pedagógico de las instituciones educativas que el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional determina que conforma un Circuito.

Art. 5.- Consejo Académico.- Es el órgano encargado de proponer las acciones educativas que serán implementadas en los establecimientos educativos para alcanzar la prestación de un servicio de calidad, de acuerdo a la problemática social del entorno y a las necesidades locales.

Art. 8.- Funciones del Administrador del Circuito educativo.- Además de las previstas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son funciones del Administrador del Circuito educativo intercultural y bilingüe las siguientes:

- 1.- Disponer la elaboración, el registro y la administración del inventario de activos fijos de las instituciones educativas que conforman el Circuito.
- 2.- Procurar la seguridad de los bienes de las instituciones educativas fiscales que conforman el Circuito, de conformidad con la normativa vigente;
- 3.- Elaborar los requerimientos, debidamente justificados, para la optimización y reubicación del personal docente público, en caso de existir exceso de personal, y ponerlo a consideración del Nivel Distrital; y,
- 4.- Coordinar, con las instituciones públicas correspondientes, la prestación gratuita de los servicios de carácter social, psicológico y de

atención integral de salud para los estudiantes de las instituciones educativas fiscales del Circuito educativo.

2.5. HIPÓTESIS

La administración en base al control de procesos incide en el desempeño del personal docente.

2.6. CONCEPTUALIZACION DE LAS VARIABLES

2.6.1 LA ADMINISTRACIÓN EN BASE AL CONTROL DE PROCESOS

La administración es la dirección de una organización social donde las instituciones integran a todos los recursos para la efectividad de la calidad educativa donde se establecen fortalezas y amenazas para la labor del docente.

2.6.2 DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Para el docente el desarrollo educativo y personal representa crecimiento, cambio, mejora y adecuación, en lo referente conocimiento, y actitudes, sobre el trabajo se busca la concordancia, entre ambas necesidades en el desarrollo profesional y las organizativas, institucionales y sociales.

2.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		TECNICA
			E	D	
2.1. ADMINISTRACIÓN La administración educativa debe esforzarse continuamente por satisfacer las necesidades y las	2.1.1. Administración educativa y gestión escolar	2.1.1.1. Importancia de la administración educativa 2.1.2.1. Planificación normativa		6	

expectativas sociales; por ello la evaluación del sistema educativo se orientará a la permanente adecuación del mismo a las demandas sociales	2.1.2. La planificación dentro de la administración	2.1.2.2. Planificación estratégica		2	La encuesta Instrumento el cuestionario
		2.1.2.3. Planificación participativa		4	
		2.1.3.1. División del trabajo		5	
		2.1.3. 2. Autoridad y responsabilidad			
	2.1.3. Los principios de la administración educativa	2.1.3.3. Disciplina			
		2.1.3.4. Unidad de mando			
		2.1.3.5. Unidad de decisión	7		
		2.1.3.9. Jerarquía		3	
		2.1.3.10. Orden			
		2.1.3.11. Equidad			
	2.1.4. La administración educativa y la evaluación del sistema educativo	2.1.4.1. Relación entre las instituciones evaluadoras y la administración educativa		7	
		2.1.4.2. Gestión por procesos en instituciones educativas			
		2.1.5.1. Proceso			
	2.1.5. Fundamentos de la administración	2.1.5.2. Estructura y utilización de recursos			
		2.1.5.3. Entorno organizacional			
	2.1.6. Modelo de gestión de la calidad (EFQM)	2.1.6.1. El modelo iso 9001:2000			

	2.1.7. Etapas de la administración	2.1.6.2. El modelo EFQM			
<p>2.2.DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE</p> <p>El proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.</p>	2.2.1. Desempeño docente		6	9	La encuesta Instrumento el cuestionario
	2.2.2. Funciones	2.2.2.1. Función docente metodológica	2		
		2.2.2.2. Función investigativa	1		
		2.2.2.3. Función orientadora	3		
		2.2.2.4. Función motivadora			
		2.2.2.5. Función valorativa			
		2.2.2.6. Función reguladora	10		
		2.2.2.7. Función auto educativa			
	2.2.3. Características	2.2.4.1. Dimensión profesional	4		
	2.2.4. Dimensiones	2.2.4.2. Dimensión personal			
2.2.4.3. Dimensión social					
2.2.5. El rol del docente	2.2.6.1. Evaluación docente	5			
2.2.6. Indicadores de desempeño educativo	2.2.6.2. Profesionalizar la función docente		1		
		2.2.6.3. Fines de la evaluación del desempeño del docente	8		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Los métodos son un procedimiento general orientado hacia un fin. Permite la ejecución de actividades ordenadas, una manera de emprender sistemáticamente el estudio de los fenómenos de una cierta disciplina.

Metodología consiste entonces en un conjunto más o menos coherente y racional de técnicas y procedimientos cuyo propósito fundamental apunta a implementar procesos de recolección, clasificación y validación de datos y experiencias provenientes de la realidad, y a partir de los cuales pueda construirse el conocimiento científico. (Rodríguez Moguel, 2005, pág. 42)

Los métodos se los utiliza en todo el proceso investigativo, en base a la metodología utilizada, se deberá clarificar cómo se diseñó el instrumento de recolección de datos, establecer una unidad de Análisis y una unidad de observación, plan de Análisis, esquema de exposición, trabajo de campo, diagnósticos, intervenciones, evaluaciones, y procedimientos para determinar la validez y la confiabilidad o criterios de rigor científico, en concordancia con el diseño propuesto.

3.1. MÉTODOS

Cuando la filosofía se centró en el problema del conocimiento, es decir, en la tarea de obtener conocimientos fiables acerca de la realidad, se empezó a prestar atención a la cuestión del método. Esta preocupación por lo metodológico condujo a la afirmación de que había **dos tipos de métodos**.

3.1.1. MÉTODO INDUCTIVO

El primero de ellos es el método inductivo. El filósofo inglés **Francis Bacon** (1561-1626) fue quien lo estudió minuciosamente proponiéndolo para todas las ciencias. El método inductivo intenta ordenar la observación tratando de extraer conclusiones de carácter universal desde la acumulación de datos particulares. Así, Bacon proponía un camino que condujera desde cientos y miles de casos individuales observados hasta el enunciado de grandes leyes y teorías de carácter general, por lo que el conocimiento tendría una estructura de pirámide: una amplia base cimentada en la observación pura hasta la cúspide, en donde colocaríamos las conclusiones de carácter general y teórico.

3.1.2. MÉTODO DEDUCTIVO

Cuando el científico comienza su trabajo en una teoría y a partir de ella, aplicando razonamientos lógico-deductivos, acaba ampliando precisando o corrigiendo dicha teoría, está utilizando lo que se llama el método deductivo Pereda (1987, pág. 41)*.

Este método sigue un proceso reflexivo, sintético, analítico, contrario al inductivo, éste parte del problema o ley y establece las posibles causas que influyen en el problema. Lo referente al trabajo de investigación manifiesto conocer las falencias existentes en la aplicación de los procesos administrativos educacional, como posible causa del bajo rendimiento en el aprendizaje estudiantil y las deficiencias en la aplicación de los sistemas.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Población: La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación"(P.114)

En estadística se le denomina población o universo a un grupo de elementos, objetos o personas que poseen características comunes.

En la presente investigación la población utilizada para comprobar la hipótesis, fue de, 30 profesores y 3 directores.

3.2.2. MUESTRA

Muestra: La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), afirma que la muestra " es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico" (p.38)

Tabla 3.3

INSTITUCIÓN	SECTOR	ACTORES DE LA EDUCACIÓN	NÚMERO
Colegio Nacional "Quinche Félix"	Fiscal – Rural	Docentes	10
		Directivos	3
Colegio Pablo VI	Particular	Docentes	10
		Directivos	2
TOTAL			25

3.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El instrumento que se utilizó fue, la encuesta basada en un cuestionario de 10 preguntas, dirigidas a docentes de los Colegio Quinche Félix y Pablo VI, y a 10 directivos del colegio Pablo VI, una entrevista a 3 directivos del colegio Quinche Félix.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

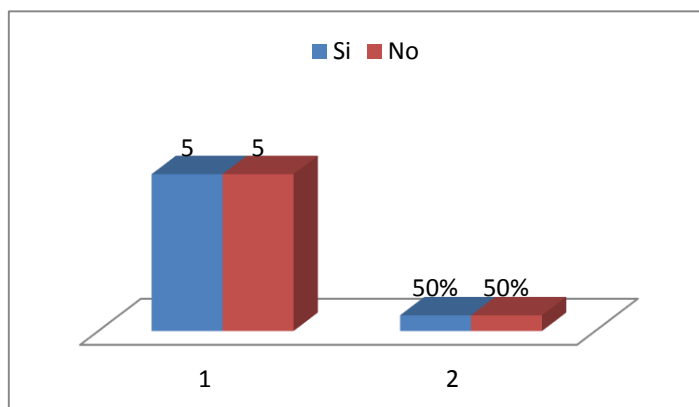
4.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A DOCENTES DEL COLEGIO FISCAL QUINCHE FÉLIX

1. ¿Considera adecuado que constantemente se esté evaluando el desempeño en la labor de los docentes en la institución a la que pertenece?

Tabla 4.1

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	50%
No	5	50%
TOTAL	0	100%

Gráfico 4.1



Fuente:

Encuesta realizada a Profesores del Colegio Nacional “Quinche Félix”

Autora: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

Un 50% de los encuestados han señalado que si consideran adecuado que constantemente se esté evaluando el desempeño en la labor de los docentes. Igual porcentaje opinaron lo contrario.

Interpretación

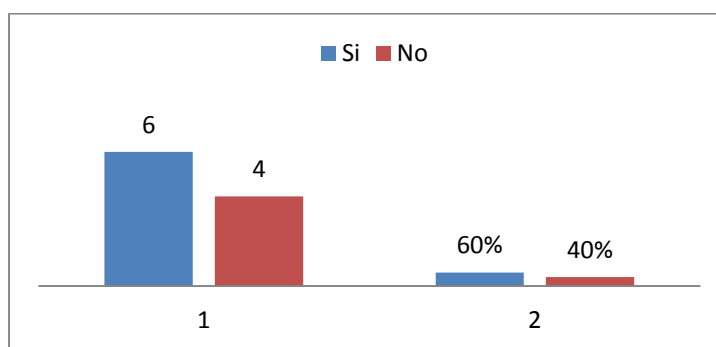
Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador.

2 ¿Considera que las resoluciones tomadas por el Ministerio de Educación respecto de implementar a la planificación estratégica y operacional institucional, así como mayores controles y evaluaciones del desempeño del docente, ha permitido mejorar la calidad de la institución donde labora?

Tabla 4.2

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	60%
No	4	40%
TOTAL	10	100%

Gráfico 4.2



Fuente:

Encuesta realizada a profesores del Colegio Nacional "Quinche Félix"

Autora: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 10 profesores encuestados, el 60% respondieron que si consideran que las resoluciones tomadas por el Ministerio de Educación respecto de implementar a la planificación estratégica y operacional institucional, así como mayores controles y evaluaciones del desempeño del docente, ha permitido mejorar la calidad de la institución donde labora, el restante 40% han opinado de manera negativa.

Interpretación

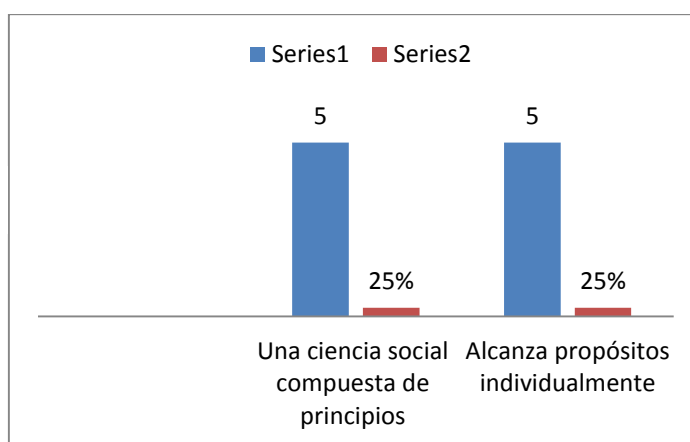
La planificación estratégica dentro de la gestión basada en procesos, requiere para su éxito y cumplimiento de los objetivos planteados, la conjunción de esfuerzos de todo el talento humano.

Pregunta # 3: ¿Cuál es su actitud frente al control que realizan las autoridades del plantel respecto de su desempeño?

Tabla 4.3

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Lo toma con naturalidad	5	50%
Se siente presionado	3	30%
Afecta a su desempeño como docente	2	20%
TOTAL	10	100%

Gráfico 4.3



Fuente:

Encuesta realizada a Profesores del Colegio Nacional “Quinche Félix”

Autora: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 10 profesores encuestados, el 50% han expresado que toman con naturalidad el control que realizan las autoridades del plantel respecto de su desempeño, el 30% han opinado que se siente presionado, mientras que un 20% que estos controles afectan su desempeño como docente.

Interpretación

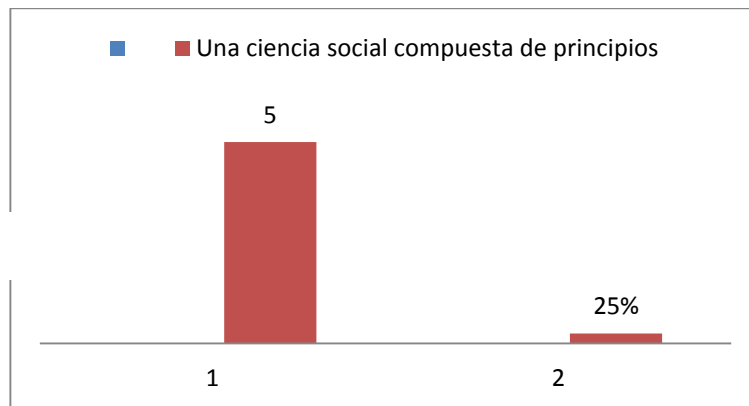
La toma de control es una actividad cotidiana, habría entonces que conocer la finalidad del comportamiento de las organizaciones, además de referirse al proceso de conducción de las mismas, ya que es un cuerpo acumulado de conocimientos que incluye principios de relaciones laborales.

Pregunta # 4.- ¿Ha participado de manera directa en la elaboración de los diferentes Planes Educativos Institucionales?

Tabla 4.4

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	60%
No	4	40%
TOTAL	10	100%

Gráfico 4.4



Fuente:

Encuesta realizada a Profesores del Colegio Nacional “Quinche Félix”

Autora: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

El 60% si ha participado sin embargo el 40% que ha indicado no participar de forma directa para lo cual es necesario que las autoridades asuman una función adecuada de liderazgo y persuasión.

Interpretación

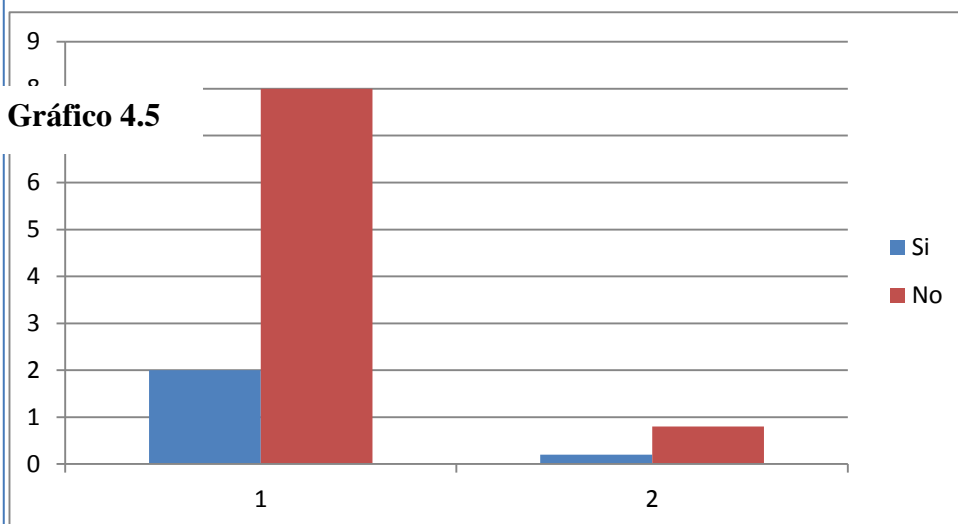
La misión y visión, y objetivos de toda institución son aspectos que deben ser conocidos por todo el talento humano. De igual forma, para realizar un Plan Institucional, se debe tener un diagnóstico de la situación de la organización, y por tanto se necesita de la participación directa no solamente de las autoridades, sino de todo el personal que labora en la institución.

Pregunta 5: ¿Considera usted que la capacitación docente se refleja en su comportamiento dentro el aula de clase y en el entorno institucional?

Tabla 4.5

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	20%
No	8	80%
TOTAL	10	100%

Gráfico 4.5



Fuente:

Encuesta realizada a Profesores del Colegio Nacional “Quinche Félix”

Autora: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 10 profesores encuestados, el 20% respondieron que sí refleja su capacitación en el aula de clase; mientras que un 80% opinan que no.

Interpretación

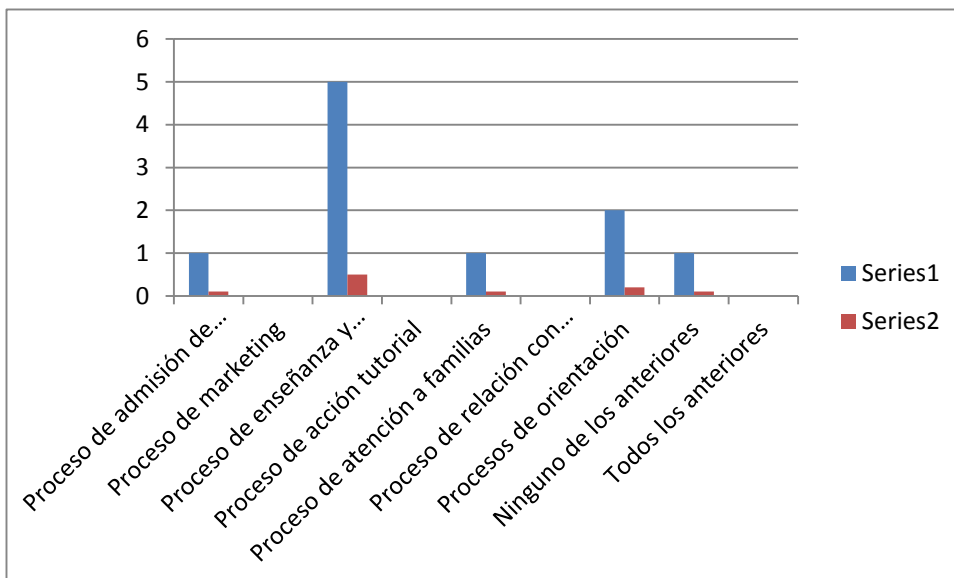
Para los profesores la capacitación no se refleja en el comportamiento dentro del aula, donde la función del educador sería planificar, diseñar, e implementar un sistema eficiente y eficaz para el logro de la enseñanza-aprendizaje.

Pregunta # 6: ¿Qué tipos de planificación de procesos se llevan a cabo en su institución?

Tabla 4.6

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Proceso de admisión de alumnos	1	10%
Proceso de marketing	0	0%
Proceso de enseñanza y aprendizaje	5	50%
Proceso de acción tutorial	0	0%
Proceso de atención a familias	1	10%
Proceso de relación con otras instituciones	0	0%
Procesos de orientación	2	20%
Ninguno de los anteriores	1	10%
Todos los anteriores	0	0%
TOTAL	10	100%

Gráfico 4.6



Fuente:

Encuesta realizada a Profesores del Colegio Nacional “Quinche Félix”

Autora: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

Un 50% de los encuestados considera que el proceso que mayormente se planifica en la institución donde labora es el que concierne a la enseñanza y aprendizaje, un 20% se decidió por los procesos de orientación, un 10% los procesos de admisión del alumno, otro 10% el proceso de atención a padres de familia.

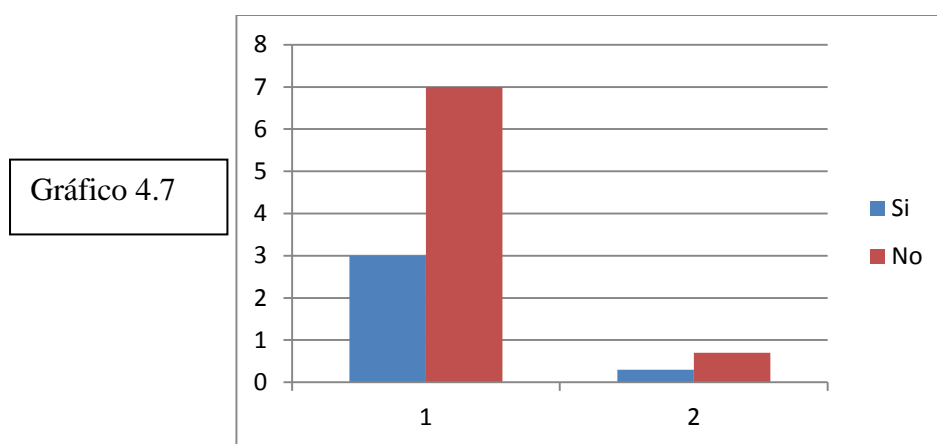
Interpretación

Actualmente, es el mismo Ministerio quien ha regulado la admisión por zonas y por méritos estudiantiles, y esta podría ser la razón por la cual una persona eligió la primera opción. De igual forma, no de ahora, sino desde tiempo atrás se implementaron las reuniones con los padres de familia, por lo que también un encuestado eligió esta opción. La mayoría de colegios también poseen Departamento de Orientación, y también se ha instaurado una mayor planificación en este aspecto, pareciera que en la institución educativa investigada si está realizando efectivamente procesos de orientación, y lo ratifica el hecho de que dos encuestados han dirigido selección hacia esta opción. La mayor parte de encuestados (50%) han expresado que el tipo de planificación que más se ejecuta en la institución es sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje, que en cierta forma ayuda a mejorar la calidad institucional, pero no es todo, ya que todos los aspectos o procesos expuestos en el Cuadro # 6 tienen que ser planificados y ejecutados en toda gestión institucional educativa.

Pregunta # 7: ¿Conoce de la existencia de un manual de procedimientos dentro del centro educativo donde labora?

Tabla 4.7

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	30%
No	7	70%
TOTAL	10	100%



Fuente:

Encuesta realizada a Profesores del Colegio Nacional “Quinche Félix”

Autora: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 10 profesores encuestados, el 70% ha indicado desconocer de la existencia de algún manual que organice los diferentes procesos que se dan en la institución, mientras que tan solo un 30% han respondido positivamente.

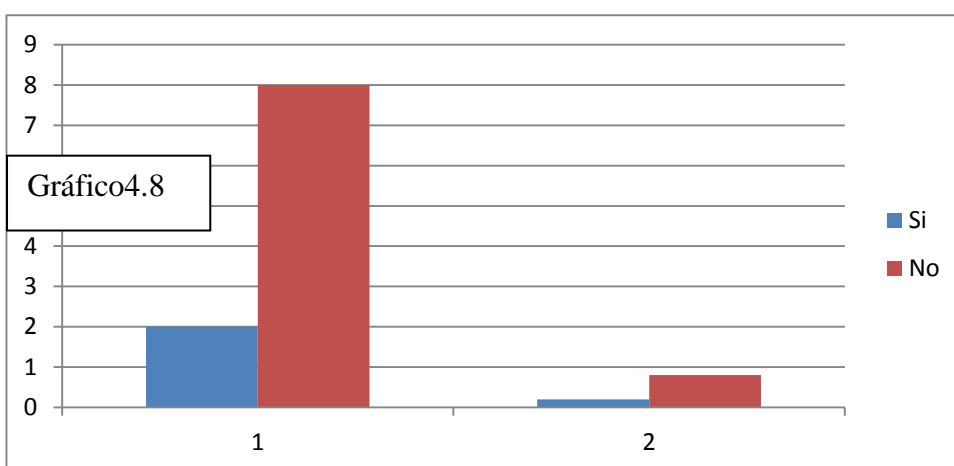
Interpretación

Los docentes en su mayoría creen que muchos procesos dentro de la gestión realizada en la institución y que deberían formar parte del sistema educacional. Un complemento de estos procesos es el poder contar con manuales de procedimientos que puedan de manera organizada ejecutar las actividades de enseñanza e institucionales. Aunque si existe desconocimiento, entonces querría decir que el control sobre el cumplimiento de estos procedimientos es ineficiente.

Pregunta # 8: ¿Se realizan capacitaciones continuas a los profesores, para así mejorar su desempeño docente?

Tabla 4.8

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	20%
No	8	80%
TOTAL	10	100%



Fuente:

Encuesta realizada a Profesores del Colegio Nacional “Quinche Félix”

Autora: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 10 profesores encuestados, el 20% respondieron que no se realizan capacitaciones continuas con el ánimo de mejorar el desempeño del docente, mientras que el 30% opinan lo contrario.

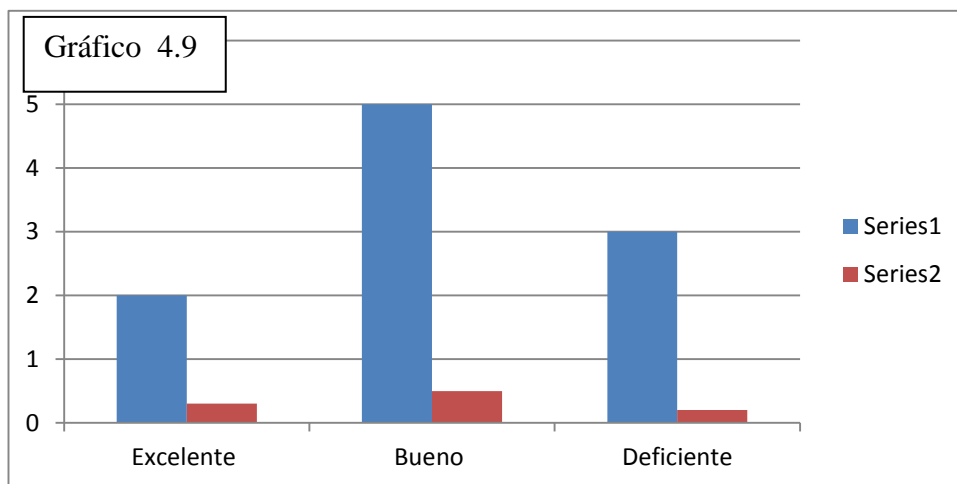
Interpretación

El control de los procesos de enseñanza-aprendizaje exige que el personal docente este capacitándose continuamente, inclusive las evaluaciones que se realizan externamente de parte del Ministerio de Educación hacer más relevante esta situación.

Pregunta # 9: ¿El clima laboral del colegio, lo considera usted?

Tabla 4.9

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	2	30%
Bueno	5	50%
Deficiente	3	20%
TOTAL	10	100%



Fuente:

Encuesta realizada a Profesores del Colegio Nacional “Quinche Félix”

Autora: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

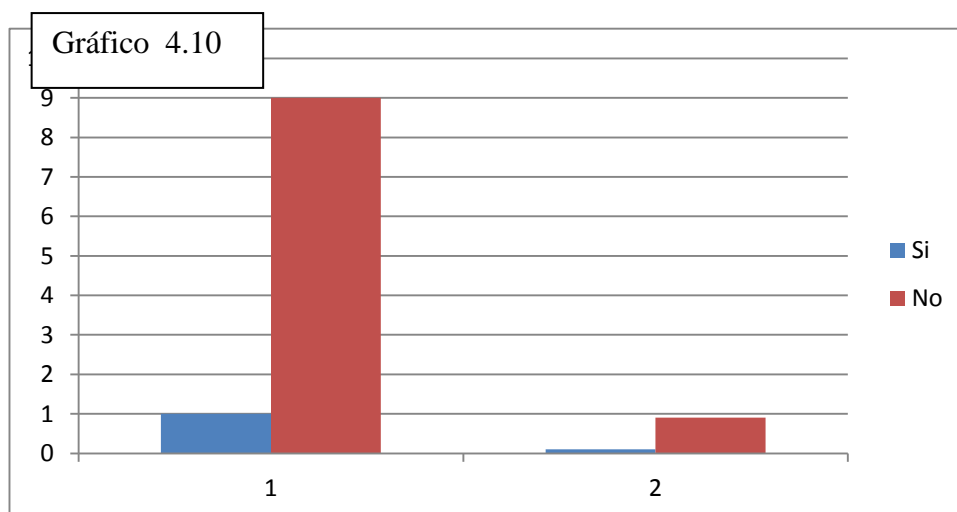
De los 10 profesores encuestados, el 20% respondió que el clima laboral en la institución donde labora es excelente, un 50% lo consideran como bueno, mientras que un 20% como deficiente.

Interpretación

El clima laboral comprende muchos parámetros internos dentro de la institución, inclusive a nivel remunerativo, que permiten que el talento humano desempeñe sus funciones de manera eficiente, y se sienta a gusto por lo que hace y en el lugar que lo realiza.

Pregunta #10.- ¿Considera usted que los elementos interpersonales son tomados en cuenta en su institución, para mejorar la gestión de la calidad en el desempeño del docente?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	10%
No	9	90%
TOTAL	10	100%



Fuente:
Encuesta realizada a Profesores del Colegio Nacional “Quinche Félix”
Autora: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

El 90% de los encuestados han manifestado que los elementos interpersonales no son tomados en cuenta de manera eficiente en la institución en miras de mejorar la gestión de la calidad en el desempeño del docente. Solo un 10% se han manifestado de forma contraria a la anterior.

Interpretación

El marco teórico nos ha mostrado que existen variables externas a la persona que pueden mejorar el desempeño del docente, pero también es importante revisar ciertas variables internas o personales que no solamente pueden afectar al docente, sino también al alumno.

4.2. ENTREVISTA REALIZADAS A LOS DIRECTORES DEL COLEGIO QUINCHE FÉLIX

1. ¿Usted cree que los administradores deben ser autoritarios?

Tabla 4.11

Ramona Loor	En ciertos aspectos considero que sí, ya que debe poseer un carácter autoritario para generar respeto.
Colón Avellán	Por ningún motivo debe ser autoritario, ya que estamos para escuchar y ser escuchados.
Sergio Vélez	De ninguna manera un líder debe ser autoritario, ya que este debe ser unido al grupo y guiarlo de la forma más correcta.

Fuente: Entrevista las Autoridades

Elaborado por. Angela Zambrano Zambrano

Interpretación: De acuerdo a las respuestas que se presentan en esta pregunta puedo descifrar que los maestros coinciden en que los líderes no deben ser autoritarios porque los líderes son para formar y guiar de forma correcta al grupo con el que trabaja.

2. ¿Una buena administración se debe aplicar en que tipos de instituciones?

Tabla 4.12

Ramona Loor	La administración se debe aplicar en todas las instituciones.
Colón Avellán	Para que exista una buena aplicación de funciones es necesario que la administración sea aplicada en todas las instituciones.
Sergio Vélez	A mi criterio en todas las instituciones sin importar las funciones que en esta desempeñen.

Fuente: Entrevista a las Autoridades

Elaborado por. Angela Zambrano Zambrano

Interpretación: De acuerdo a las respuestas que me han brindado los directores de la institución entrevistada, puedo manifestar que un buen clima organizacional es necesario estimularlo y aplicarlo en todo tipo de institución, cualquiera que sea la actividad que realicen, ya que así todo funcionaria de una mejor manera, permitiendo que los que funcionan en ella trabajen con esmero y claridad.

3. ¿Cree Ud. que el estrés personal entre los docentes, perjudican la administración de una institución?

Tabla 4.13

Ramona Loor	Si ya que generan un ambiente tenso y no apto al aprendizaje
Colón Avellán	Si porque debe tener su mente clara
Sergio Vélez	Si perjudica, porque cuando tenemos estrés el ambiente se torna pesado, y no podemos trabajar bien

Fuente: Entrevista a las Autoridades

Elaborado por. Ángela Zambrano Zambrano

Interpretación: Conforme a las respuestas que se presentan en esta pregunta es muy claro descifrar que el estrés personal entre los docentes, si perjudica la administración, es por tal que es necesario que concienticemos sobre este detalle que es muy importante, que son los docentes y autoridades los encargados del buen aprendizaje de los alumnos y que estos deben poseer buenos conocimientos para poder ser personas de éxito para nuestra patria, mas no dedicarse a ejercer malas funciones.

4. Una buena administración ¿mejora las condiciones laborales y la eficiencia del trabajo?

Tabla 4.14

Ramona Loor	Sin duda alguna, si se mejora a plenitud la eficiencia laboral
Colón Avellán	Claro, que si mejora la eficiencia, ya que todos se encuentran aptos y capaces de trabajar
Sergio Vélez	Si mejora, porque nos anima, estimula y nos ayuda a realizar nuestro trabajo con eficiencia

Fuente: Entrevista a las Autoridades

Elaborado por. Angela Zambrano Zambrano

Interpretación: Por medio de estas respuestas obtenidas puedo comentar que un buen ambiente organizacional dentro de la institución si mejora las condiciones laborales y por ende la eficiencia de un buen

trabajo, ya que los docentes se sienten animados a realizar su trabajo con eficiencia y a plenitud.

5. ¿Quiénes cree usted son las personas indicadas para fomentar una buena administración?

Tabla 4.15

Ramona Loor	Todos, directivos, personal docente, administrativo y alumnado en general
Colón Avellán	Todos porque todos hacen la institución
Sergio Vélez	Se debe fomentar un buen clima organizacional de parte de todos los que formamos la institución

Fuente: Entrevista a las Autoridades

Elaborado por. Angela Zambrano Zambrano

Interpretación: De acuerdo a las respuestas obtenidas se llega a determinar que un buen clima organizacional necesita que sea fomentado por todos los que se encuentran funcionando dentro de la institución, para que así todos realicen sus labores con excelencia.

6. ¿Creé usted que una mala administración influye en el aprendizaje de los estudiantes y de qué forma?

Tabla 4.16

Ramona Loor	Indudablemente una mala administración hace que los estudiantes no aprendan, y que se torne un ambiente perjudicial para ellos
Colón Avellán	Una mala administración si influye en el aprendizaje de los estudiantes ya que los maestros con sus problemas y actitudes generaremos un mal ambiente para trabajar
Sergio Vélez	Si influye mucho ya que los estudiantes no se encuentran en un ambiente agradable para estudiar

Fuente: Entrevista a las Autoridades

Elaborado por. Angela Zambrano Zambrano

Interpretación: Una mala administración si influye en el aprendizaje de los estudiantes, ya que cuando el ambiente se torna pesado y desagradable, se les hace más difícil aprender y a los profesores enseñar, lo cual es perjudicial para el logro de un óptimo aprendizaje académico.

7. En qué aspectos ayuda una buena administración al maestro en el logro de un buen aprendizaje

Tabla 4.17

Ramona Loor	Ayuda a que se desempeñe mejor, le ayuda a crear nuevas ideas y ejercerlas
Colón Avellán	En su interior siente satisfacción del deber cumplido
Sergio Vélez	Nos ayuda a explotar más los conocimientos y a compartirlos con los estudiantes

Fuente: Entrevista a las Autoridades

Elaborado por. Angela Zambrano Zambrano

Interpretación: De acuerdo a las respuestas de esta pregunta puedo descifrar que una buena administración ayuda al maestro indudablemente al logro de un buen desempeño del aprendizaje, ya que le permite ejercer a plenitud sus funciones, desarrollando clases demostrativas para que los jóvenes puedan compartir sus conocimientos e inquietudes, desarrollando así un buen aprendizaje.

8. ¿Una buena administración ayuda a formar líderes de excelente calidad para nuestra comunidad?

Tabla 4.18

Ramona Loor	Si ayuda a que se ilustren nuevos líderes competentes, luchadores y con conocimientos de calidad
Colón Avellán	Si ayuda a formar líderes de excelente calidad, ya que un maestro estimado, y estimulado trabaja mejor
Sergio Vélez	Si porque brindándoles buenos conocimientos a los chicos ellos se tornan más inteligentes aplicados y se ilustran con calidad

Fuente: Entrevista a las Autoridades

Elaborado por. Ángela Zambrano Zambrano

Interpretación: De acuerdo a las preguntas encontradas en esta pregunta, es fácil interpretar que mediante el uso de una buena administración, es más fácil cumplir con un buen proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo cual es permitido la formación de nuevos líderes de excelente calidad para que puedan laborar en nuestra comunidad.

9. En su entidad educativa existe de parte de la organización recompensas o castigos como motivación para el buen trabajo

Tabla 4.19

Ramona Loor	En mi entidad, no existen recompensas, más bien castigos ante cualquier actitud que no sea del agrado de los directivos
Colón Avellán	No existen recompensas, existen siempre las sanciones
Sergio Vélez	No existen recompensas ni castigos

Fuente: Entrevista a las Autoridades

Elaborado por: Ángela Zambrano Zambrano

Interpretación: De acuerdo a estas respuestas, puedo descifrar que en esta institución, los docentes no son recompensados por sus logros o actitudes, más bien en ciertas ocasiones son castigados por diferentes circunstancias que se presenten.

10. Cuando usted expresa sus sugerencias es escuchado o enfrentado

Tabla 4.20

Ramona Loor	En la mayoría de las ocasiones cuestionado
Colón Avellán	Pocas veces he expresado una sugerencia si he sido escuchada
Sergio Vélez	Me han escuchado en ciertas ocasiones

Fuente:

Entrevista a las Autoridades

Elaborado por: Ángela Zambrano Zambrano

Interpretación: De acuerdo a las respuestas obtenidas, se llega a determinar que en esta institución falta un poco más de confianza hacia los compañeros de trabajo, ya que cuando expresan sus sugerencias, casi siempre son enfrentados, y no los escuchan para ver qué tanta credibilidad tienen sus opiniones, y en que podrían ayudar a la institución.

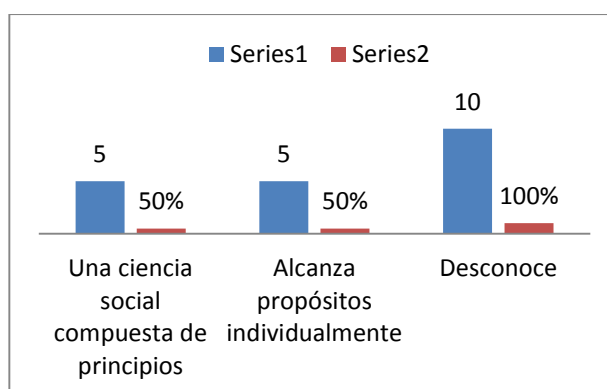
4.3. ENCUESTAS REALIZADAS A LOS DOCENTES DEL COLEGIO PAULO VI

1.- ¿Qué es para usted la administración?

Cuadro N° 4. 11

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Una ciencia social compuesta de principios	5	25%
Alcanza propósitos individualmente	5	25%
Desconoce	10	50%
TOTAL	20	100%

Gráfico 4.11



Fuente:

Profesores del Centro Educativo “Pablo VI”

Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 20 profesores encuestados, el 25% respondieron que es una ciencia social compuesta de principios, el 25% que alcanza propósitos individualmente, el 50% desconoce sobre lo que es la administración.

Interpretación

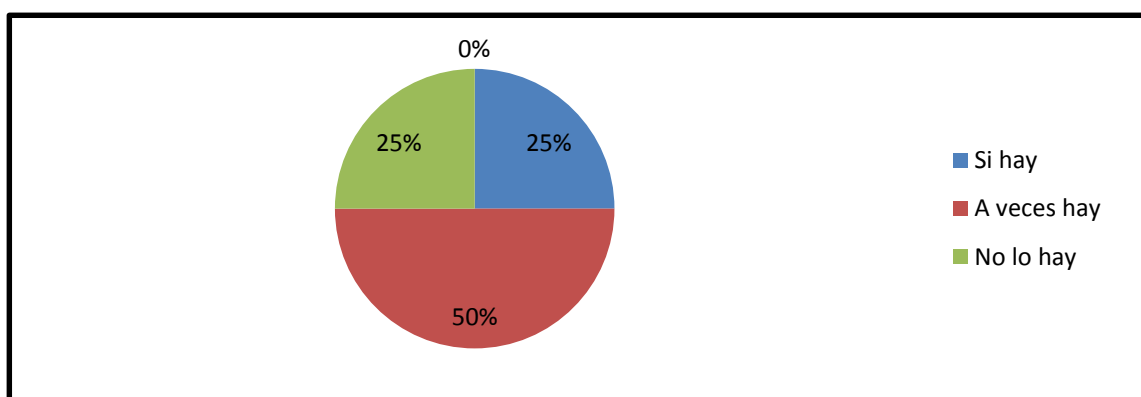
Más de la mitad de docentes desconocen sobre la administración que es la dirección de una organización social donde las instituciones integran a todos los recursos para la efectividad de la calidad educativa donde se establecen fortalezas y amenazas para la labor del docente

2.- Hay en su plantel educativo una buena administración para motivarlo a desempeñar un buen trabajo.

Cuadro Nº 4.12

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si hay	5	25%
A veces hay	10	50%
No lo hay	5	25%
TOTAL	20	100%

Gráfico Nº 4.12



Fuente: Profesores del Centro Educativo “Pablo VI”
Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 20 profesores encuestados, el 25% respondieron que si hay, el otro 25% que no hay, y un 50% opinaron que a veces hay en su plantel educativo una buena administración para motivarlo a desempeñar un buen trabajo

Interpretación

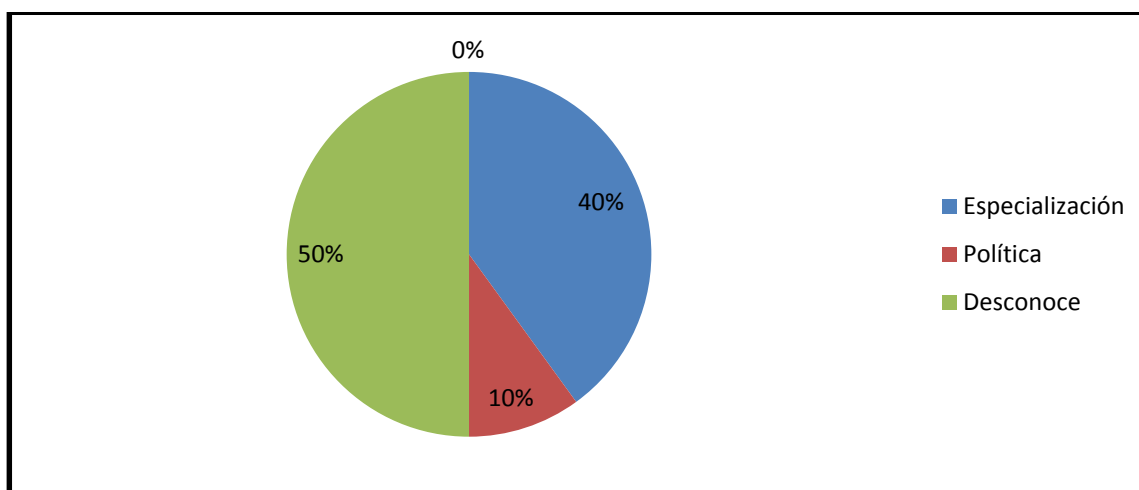
Más de la mitad de docentes opinaron que a veces hay en su plantel educativo una buena administración para motivarlo a desempeñar un buen trabajo en el control del cumplimiento de las normas que regulan las políticas educativas para darle el tratamiento necesario a la información actualizada.

3.- ¿Cuál cree usted que es la característica que más interactúa en el campo administrativo?

Cuadro Nº 4.13

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Especialización	8	40%
Política	2	10%
Desconoce	10	50%
TOTAL	20	100%

Gráfico Nº 4.13



Fuente: Profesores del Centro Educativo “Pablo VI”
Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 20 profesores encuestados, el, 10% dice que es política, el 40% que es la especialización y un 50% opinaron que desconocen cuál es la característica que más interactúa en el campo administrativo.

Interpretación

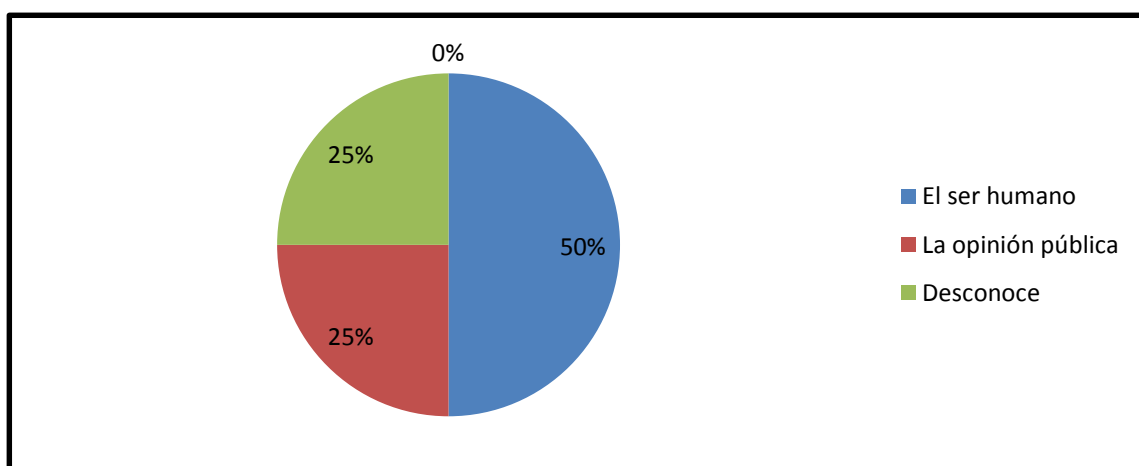
Más de la mitad de docentes opinaron que desconocen cuál es la característica que más interactúa en el campo administrativo, por lo que las administraciones educativas deben esforzarse continuamente por satisfacer las necesidades y las expectativas sociales.

4.- ¿Cuál es el elemento básico de la administración?

Cuadro Nº 4.14

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
El ser humano	10	50%
La opinión pública	5	25%
Desconoce	5	25%
TOTAL	20	100%

Gráfico Nº24



Fuente: Profesores del Centro Educativo “Pablo VI”

Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 20 profesores encuestados, el 25% respondieron que desconocen, el 25% que es la opinión pública y un 50% opinaron que el elemento básico de la administración es el ser humano.

Interpretación

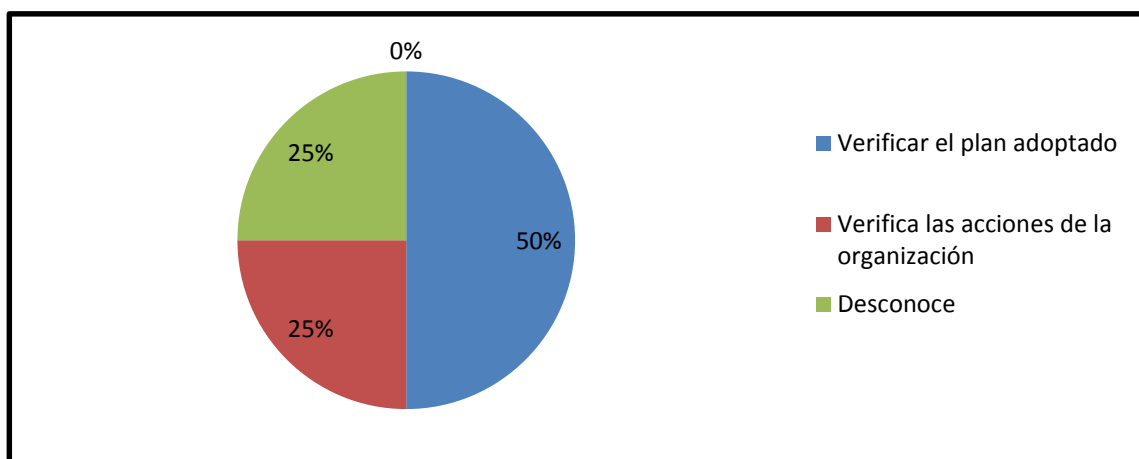
Más de la mitad de docentes opinaron que el elemento básico de la administración es el ser humano porque es un agente movilizador en el proceso de formación de individuos.

5.- El proceso de control consiste en:

Cuadro Nº 4.15

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Verificar el plan adoptado	10	50%
Verifica las acciones de la organización	5	25%
Desconoce	5	25%
TOTAL	20	100%

Gráfico Nº 4.15



Fuente: Profesores del Centro Educativo “Pablo VI”

Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 20 profesores encuestados, el 25% respondieron que es verificar el plan adoptado, el 25% que desconoce y un 50% manifestaron que el proceso de control consiste en verificar las acciones de la organización

Interpretación

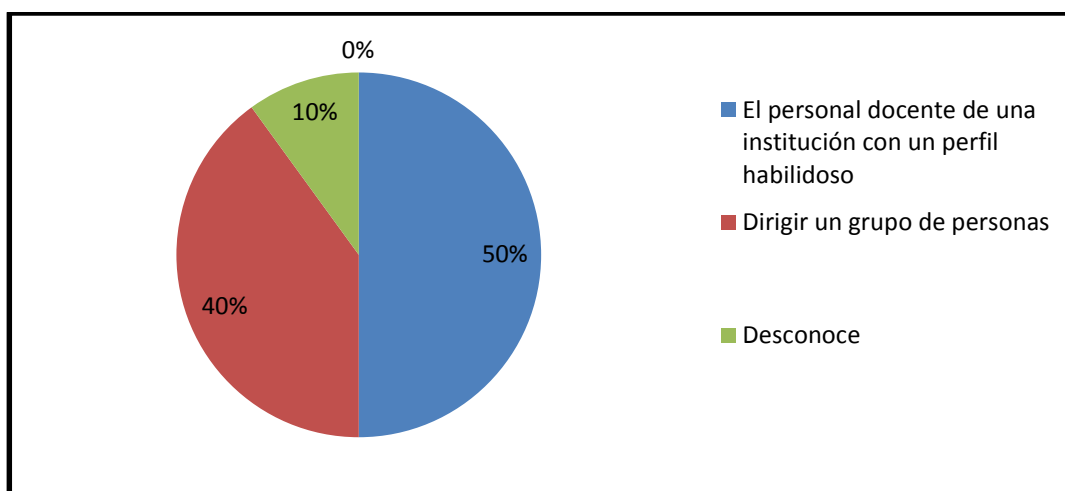
Más de la mitad de docentes manifestaron que el proceso de control consiste en verificar las acciones de la organización para lograr las acciones en el logro de fines y metas propuestas

6.- ¿Qué es para usted el desempeño personal docente?

Cuadro Nº 4.16

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
El personal docente de una institución con un perfil habilidoso	10	50%
Dirigir un grupo de personas	8	40%
Desconoce	2	10%
TOTAL	20	100%

Gráfico Nº 4.16



Fuente: Profesores del Centro Educativo “Pablo VI”

Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 20 profesores encuestados, el 10% respondieron que desconoce, el 40% que es dirigir un grupo de personas y un 50% manifestaron que es el personal docente de una institución con un perfil habilidoso.

Interpretación

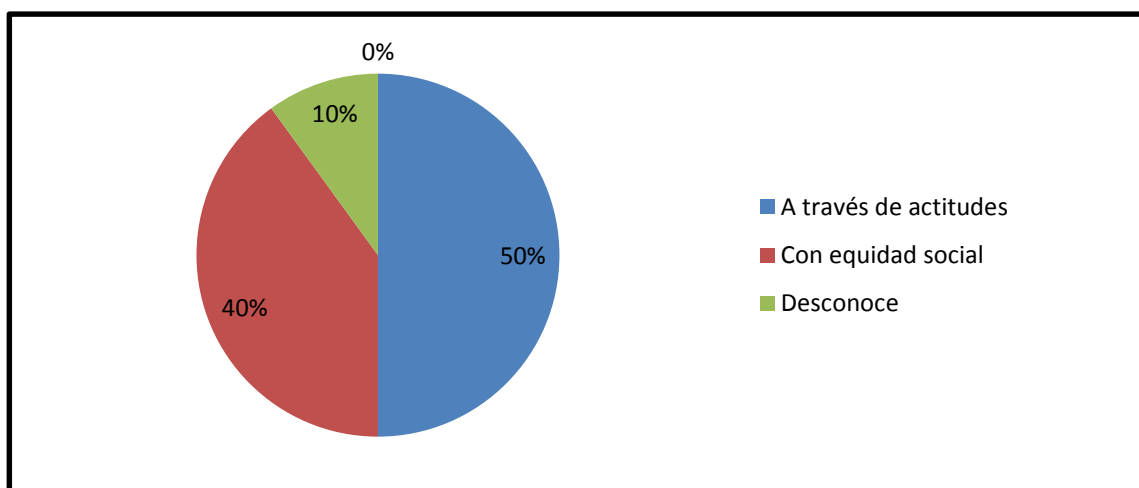
Más de la mitad de docentes manifestaron que es el personal docente de una institución debe reflejar los elementos como: el dinamismo, el conocimiento, el esfuerzo y la coordinación

7. De qué manera la capacitación docente se refleja en su comportamiento.

Cuadro N°4.7

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A través de actitudes	10	50%
Con equidad social	8	40%
Desconoce	2	10%
TOTAL	20	100%

Gráfico N°4.17



Fuente: Profesores del Centro Educativo "Pablo VI"
Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 20 profesores encuestados, el 10% respondieron que desconocen, el 40% opinan con equidad social y un 50% expresaron que la capacitación docente se refleja en su comportamiento a través de actitudes.

Interpretación

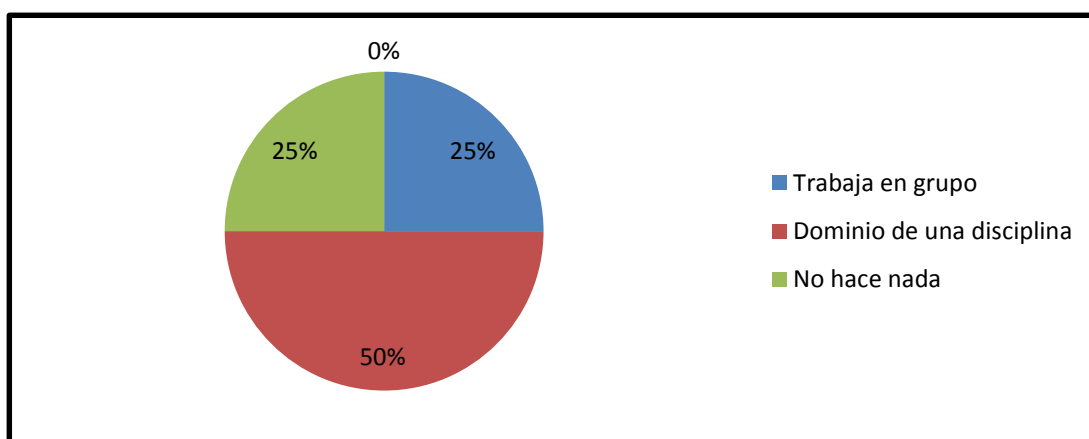
Más de la mitad de docentes expresaron que la capacitación docente se refleja en su comportamiento a través de actitudes.

8.- ¿Cuál es su perfil como docente?

Cuadro Nº 4.18

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trabaja en grupo	5	25%
Dominio de una disciplina	10	50%
No hace nada	5	25%
TOTAL	20	100%

Gráfico Nº 4.18



Fuente: Profesores del Centro Educativo “Pablo VI”
Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 20 profesores encuestados, el 25% respondieron que no hace nada, el 25% que trabaja en grupo y un 50% expresaron que el perfil como docente es el dominio de una disciplina

Interpretación

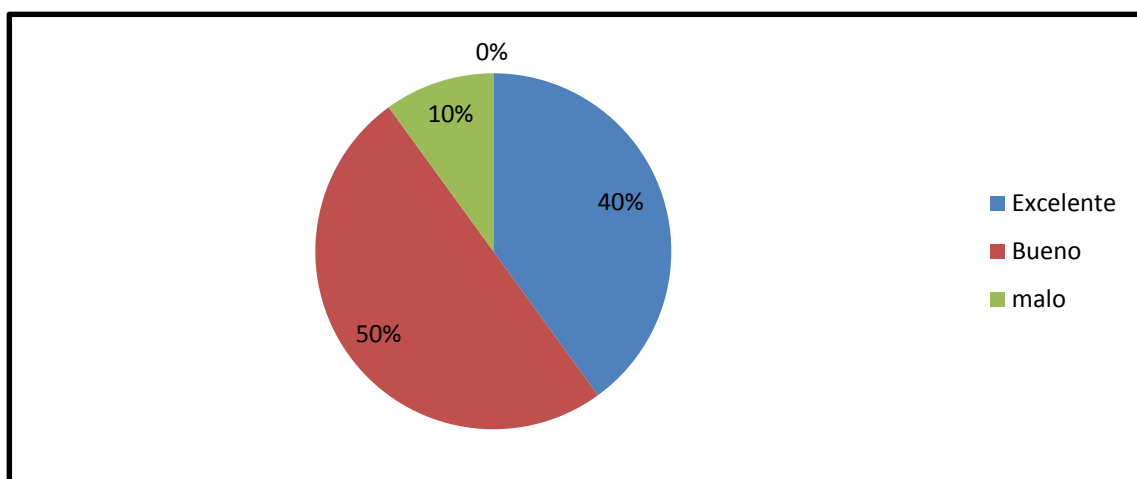
Más de la mitad de docentes expresaron que expresaron que el perfil como docente es el dominio de una disciplina. Es necesario contar con educadores capaces de identificar los rasgos y diferencias individuales de sus estudiantes, explorar y explotar sus posibilidades para compensar sus diferencias y orientarlos hacia un aprendizaje dinámico, eficaz e incentivar en el estudiante el espíritu de liderazgo

9.- ¿Cómo es su desempeño docente?

Cuadro Nº 4.19

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	8	40%
Bueno	10	50%
Malo	2	10%
TOTAL	10	100%

Gráfico Nº 4.19



Fuente: Profesores del Centro Educativo "Pablo VI"

Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 20 profesores encuestados, el 10% respondieron que es malo, el 40% que es excelente y un 50% expresaron que su desempeño docente es bueno.

Interpretación

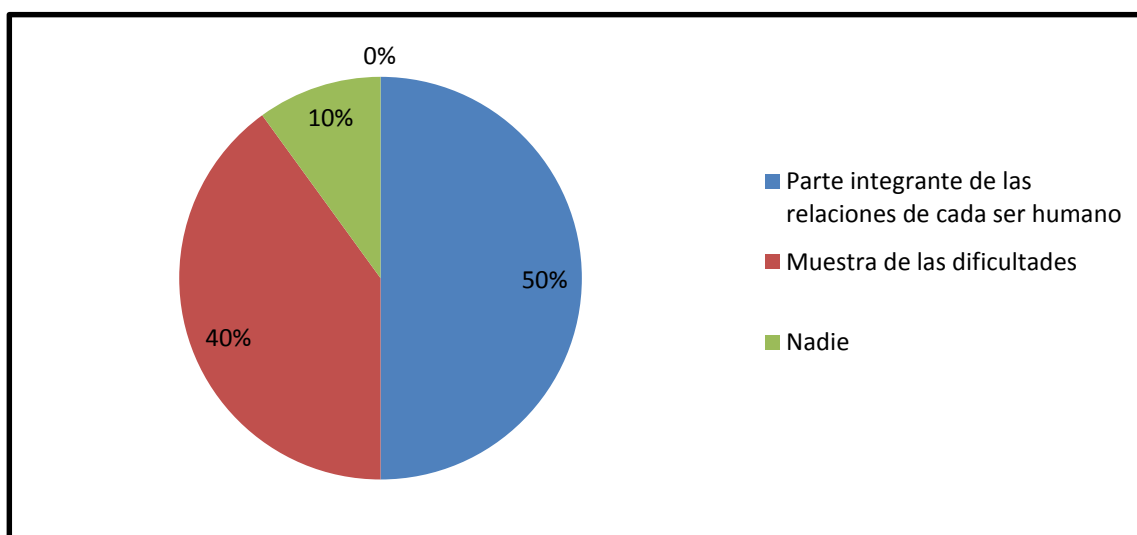
Más de la mitad de docentes expresaron que su desempeño docente es bueno, labor que desarrolla en la formación profesional de los estudiantes debe estar orientada a los diversos campos del conocimiento.

10.- ¿Qué forman los elementos interpersonales?

Cuadro Nº 4.20

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Parte integrante de las relaciones de cada ser humano	10	50%
Muestra de las dificultades	8	40%
Nadie	2	10%
TOTAL	20	100%

Gráfico Nº4.20



Fuente: Profesores del Centro Educativo “Pablo VI”

Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De los 20 profesores encuestados, el 10% respondieron que nadie, el 40% que son la muestra de las dificultades y un 50% expresaron que los elementos interpersonales que es parte integrante de las relaciones de cada ser humano.

Interpretación

Más de la mitad de docentes expresaron que los elementos interpersonales son la muestra de las dificultades por eso es importante contar con maestros y profesores eficaces y eficientes con el fin de acceder a mejores logros educativos.

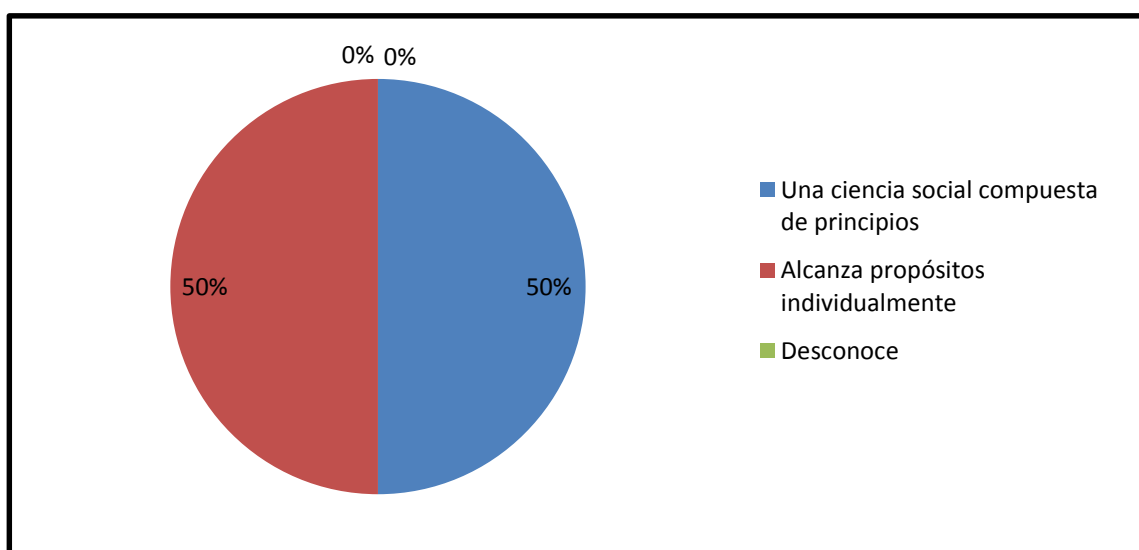
4.4. ENCUESTAS REALIZADAS A LOS DIRECTORES DEL COLEGIO PABLO VI

1.- ¿Qué es para usted la administración?

Cuadro N° 4.21

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Una ciencia social compuesta de principios	1	50%
Alcanza propósitos individualmente	1	50%
Desconoce	0	0%
TOTAL	2	100%

Gráfico N°4.21



Fuente: Director del Centro Educativo “Pablo VI”

Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De 2 Directores encuestados, el 0% desconoce, el 50% respondieron que es una ciencia social compuesta de principios, y otro 50% opinan que la administración alcanza propósitos individualmente.

Interpretación

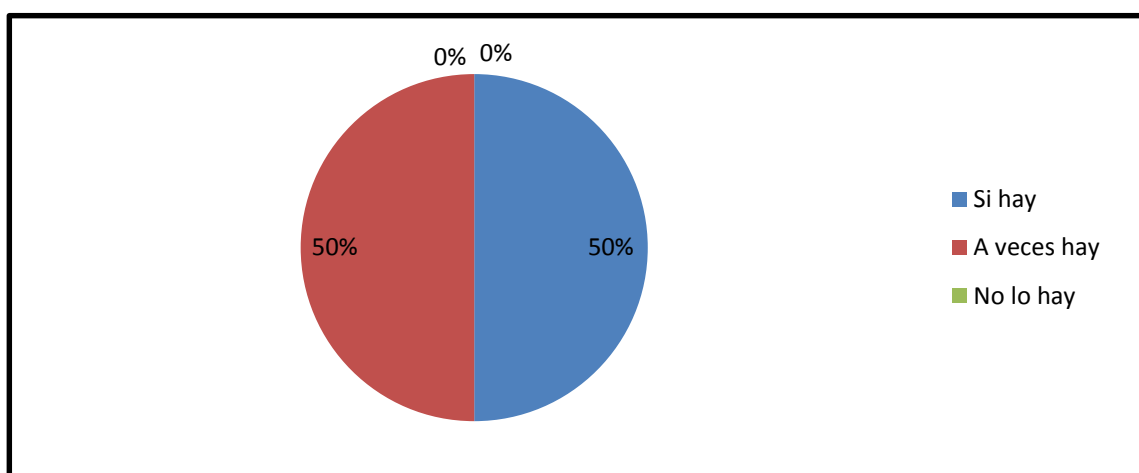
El director absolutamente opina que la administración alcanza propósitos individualmente en la dirección de una organización social donde las instituciones integran a todos los recursos para la efectividad de la calidad educativa donde se establecen fortalezas y amenazas para la labor del docente.

2.- Hay en su plantel educativo una buena administración para motivarlo a desempeñar un buen trabajo.

Cuadro N° 4.22

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si hay	1	50%
A veces hay	1	50%
No lo hay	0	0%
TOTAL	2	100%

Gráfico N°4.22



Fuente: Director del Centro Educativo “Pablo VI”
Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De 2 Directores encuestados, el 0% respondieron que no hay, el 50% que a veces lo hay, y otro 50% opinaron que si hay en su plantel educativo una buena administración para motivarlo a desempeñar un buen trabajo

Interpretación

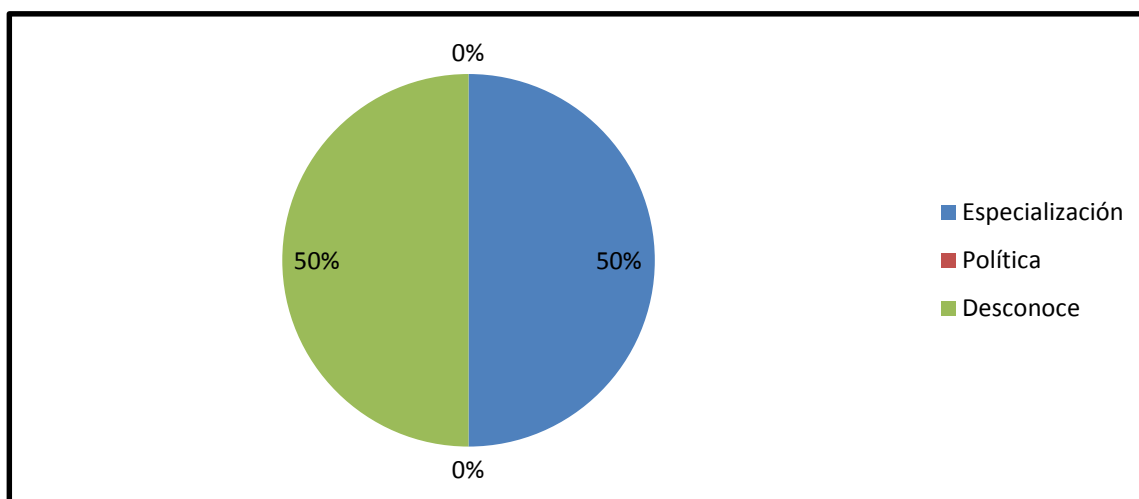
Los directivos opinaron que si hay en su plantel una buena administración para motivar a desempeñar un buen trabajo en la planificación que ocupa un lugar importante, ya que a partir de ella y con base en un diagnóstico situacional previo, se ejecutan las acciones que tienen que ver con el logro de objetivos y metas referidas al proceso de enseñanza – aprendizaje”.

3.- ¿Cuál cree usted que es la característica que más interactúa en el campo administrativo?

Cuadro Nº 4.23

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Especialización	1	50%
Política	1	50%
Desconoce	0	0%
TOTAL	2	100%

Gráfico Nº 4.23



Fuente: Director del Centro Educativo “Pablo VI”
Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De 2 Directores encuestados, el 0% respondieron que es política, el 50% que es la especialización y otro 50% opinaron que desconocen la característica que más interactúa en el campo administrativo.

Interpretación

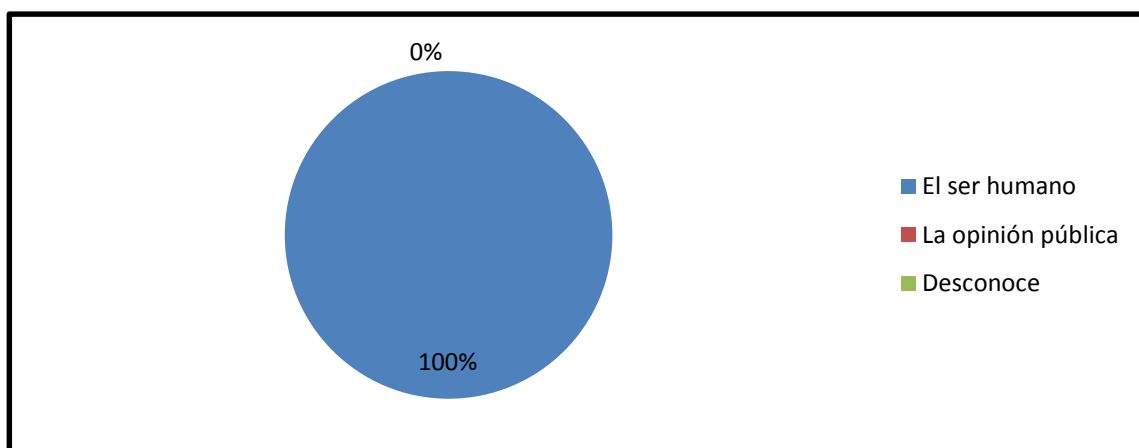
Los directivos opinan que la característica que más interactúa en el campo administrativo es la política el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional.

4.- ¿Cuál es el elemento básico de la administración?

Cuadro N° 4.24

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
El ser humano	2	100%
La opinión pública	0	0%
Desconoce	0	0%
TOTAL	2	100%

Gráfico N°4.24



Fuente: Director del Centro Educativo “Pablo VI”

Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De 2 Directores encuestados, el 0% respondieron que desconocen, el 0% que es la opinión pública y un 100% opinaron que el elemento básico de la administración es el ser humano.

Interpretación

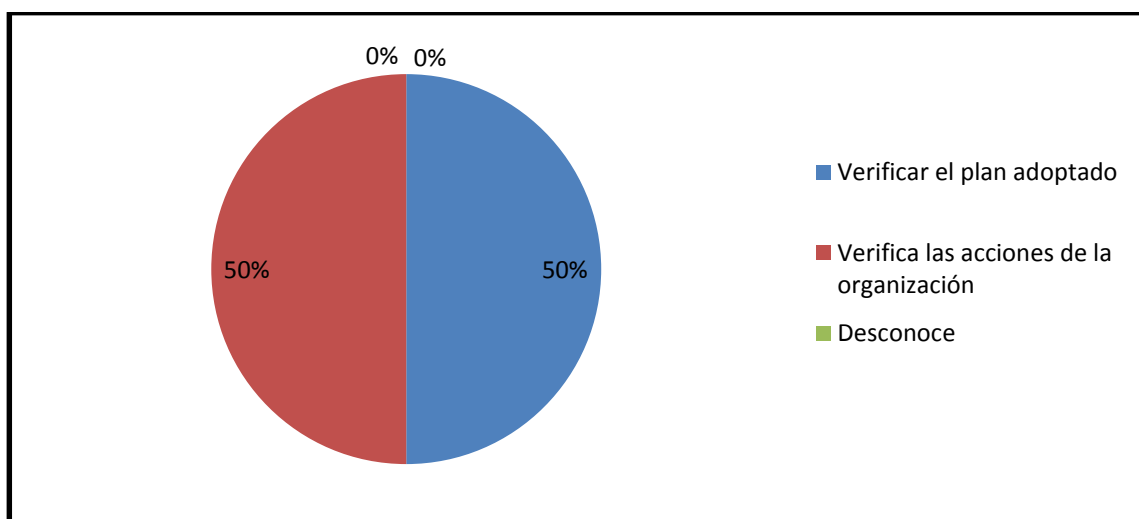
El director absolutamente opina que el elemento básico de la administración es el ser humano donde la sociedad exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar.

5.- El proceso de control consiste en:

Cuadro Nº 4.25

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Verificar el plan adoptado	1	50%
Verifica las acciones de la organización	1	50%
Desconoce	0	0%
TOTAL	2	100%

Gráfico Nº4.25



Fuente: Director del Centro Educativo “Pablo VI”

Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De 2 Directores encuestados, el 0% respondieron que desconoce, el 50% que es verificar el plan adoptado y otro 50% manifestaron que el proceso de control consiste en verificar las acciones de la organización

Interpretación

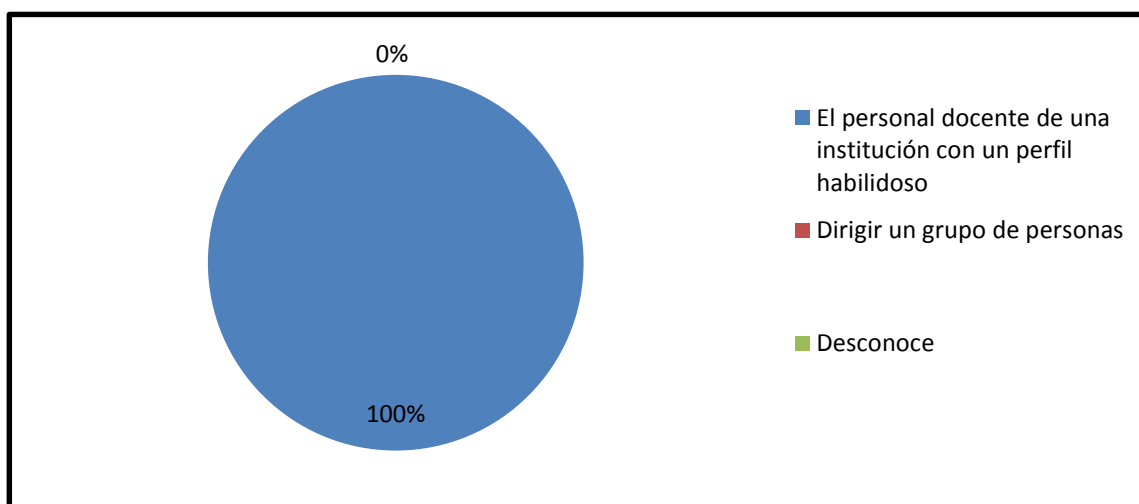
Los directivos manifiestan que el proceso de control consiste en verificar las acciones de la organización que permiten alcanzar el desarrollo teórico en la práctica de la formación permanente de este profesorado que promueva a manera de modos de actuación profesional.

6.- ¿Qué es para usted el desempeño personal docente?

Cuadro Nº 4.26

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
El personal docente de una institución con un perfil habilidoso	2	100%
Dirigir un grupo de personas	0	0%
Desconoce	0	0%
TOTAL	2	100%

Gráfico Nº4.26



Fuente: Director del Centro Educativo “Pablo VI”

Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De 2 Directores encuestados, el 0% respondieron que es dirigir un grupo de personas, el 0% que desconoce y un 100% manifestaron que es el personal docente de una institución don un perfil habilidoso

Interpretación

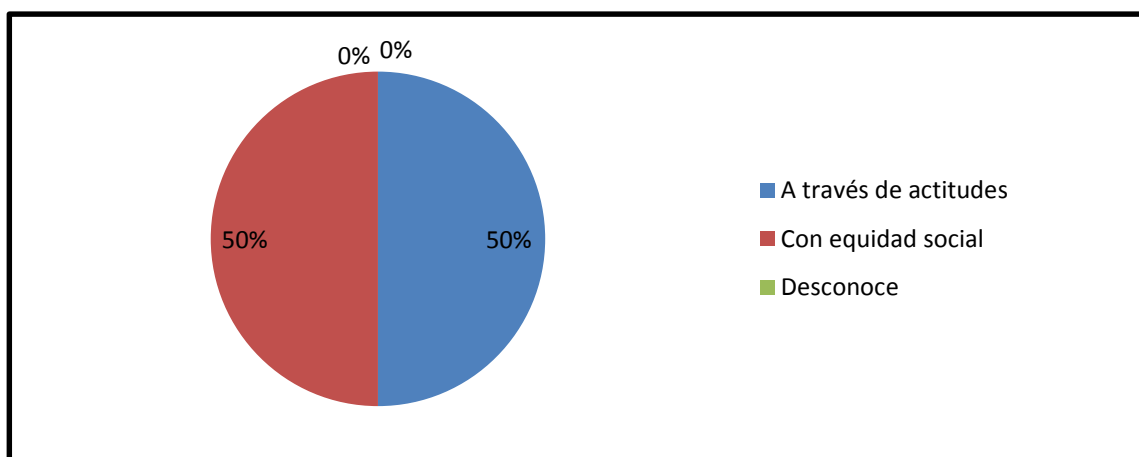
Los directivos manifiestan que es el personal docente de una institución don un perfil habilidoso para la aplicación en la práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros para identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación.

7. De qué manera la capacitación docente se refleja en su comportamiento.

Cuadro Nº 4.27

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A través de actitudes	1	50%
Con equidad social	1	50%
Desconoce	0	0%
TOTAL	1	100%

Gráfico Nº4.27



Fuente: Director del Centro Educativo “Pablo VI”
Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De 2 Directores encuestados, el 0% respondieron que desconocen, el 50% que a través de actitudes y otro 50% expresaron que la capacitación docente se refleja en su comportamiento con equidad social.

Interpretación

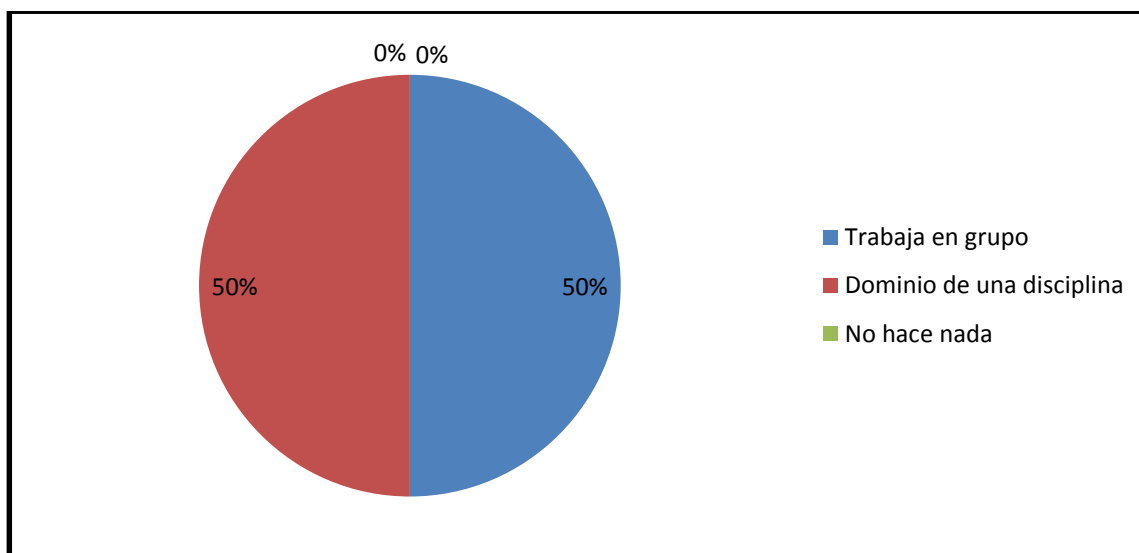
Los directivos expresan que la capacitación docente se refleja a través de sus actitudes y su comportamiento con equidad social

8.- ¿Cuál es su perfil como docente?

Cuadro N° 4.28

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trabaja en grupo	1	50%
Dominio de una disciplina	1	50%
No hace nada	0	0%
TOTAL	1	100%

Gráfico N°4.28



Fuente: Director del Centro Educativo “Pablo VI”

Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De 2 Directores encuestados, el 50% que trabaja en grupo y otro 50% expresaron que el perfil como docente es el dominio de una disciplina

Interpretación

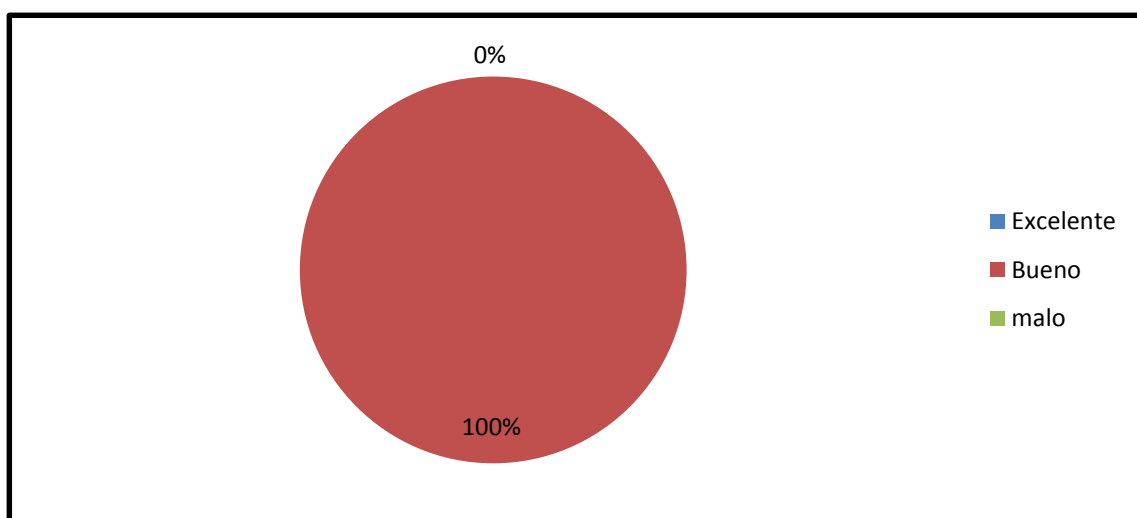
Los directivos expresan que el perfil como docente es el dominio de una disciplina ya que es necesario contar con educadores capaces de identificar los rasgos y diferencias individuales de sus estudiantes.

9.- ¿Cómo es su desempeño docente?

Cuadro Nº 4.29

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	0	0%
Bueno	2	100%
Malo	0	0%
TOTAL	2	100%

Gráfico Nº4.29



Fuente: Director del Centro Educativo “Pablo VI”
Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De 2 Directores encuestados, manifestaron en un 100% que su desempeño docente es excelente.

Interpretación

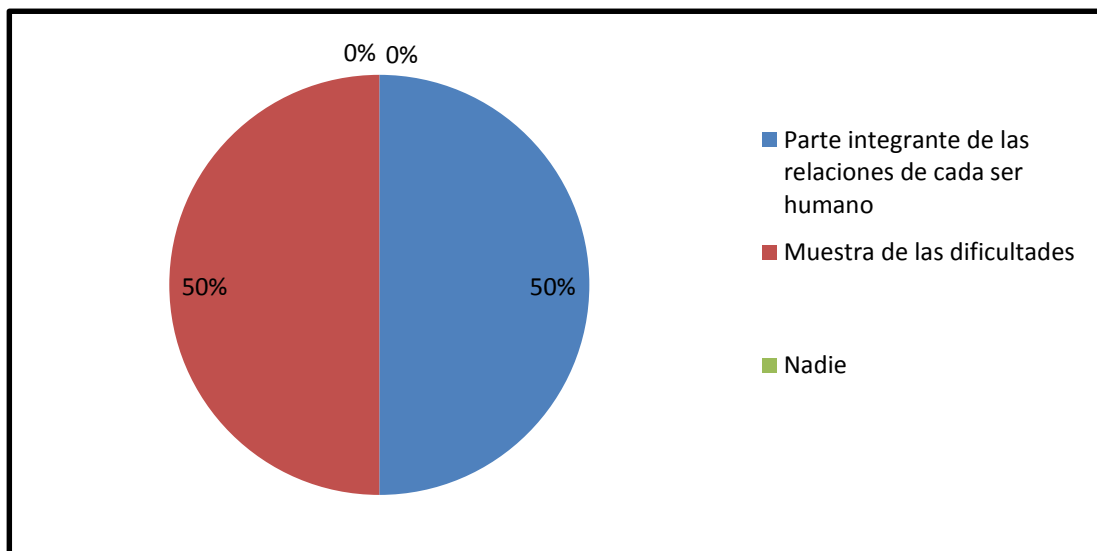
Los directivos expresan que su desempeño docente es excelente porque la labor que desarrolla es en base a la formación profesional de los estudiantes que está orientado a los diversos campos del conocimiento.

10.- ¿Qué forman los elementos interpersonales?

Cuadro Nº 4.30

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Parte integrante de las relaciones de cada ser humano	1	50%
Muestra de las dificultades	1	50%
Nadie	0	0%
TOTAL	1	100%

Gráfico Nº4.30



Fuente: Director del Centro Educativo “Pablo VI”

Investigador: Ángela Margarita Zambrano Zambrano

Análisis

De 2 Directores encuestados, el 0% respondieron que nadie, el 50% que es parte integrante de las relaciones de cada ser humano y otro 50% expresaron que los elementos interpersonales son la muestra de las dificultades.

Interpretación

El director absolutamente expreso que los elementos interpersonales son la muestra de las dificultades ayudan al autoconocimiento y el crecimiento personal mediante el diagnóstico y la intervención psicopedagógica en interés de la formación integral del individuo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- La hipótesis planteada la administración en base al control del proceso incide en el desempeño del personal docente es verdadera, porque en la entrevista realizada a los directores se observó que la administración de la institución no cuenta con una planificación adecuada para mejorar la organización institucional.
- Las autoridades, docentes, respondieron que la administración es importante porque permite realizar la tarea del administrador en el campo de la educación en el que se debe reflejar los elementos como: el dinamismo, el conocimiento, el esfuerzo y la coordinación que permiten al docente ser un agente movilizador en el proceso de formación de individuos para buscar soluciones ante la demanda profesional que existe actualmente.
- Para mejorar el proceso del desempeño laboral del docente es necesario que el personal docente de una institución se maneje bajo la supervisión, control y dirección del gerente educativo y de las decisiones que él tome dependerá el funcionamiento de la misma.
- La opinión de la mayoría de personas encuestadas refieren que en su institución existe una inadecuada administración lo que se refleja en un desempeño deficiente de la calidad del servicio brindado por la institución por no cumplir con todos los procesos gerenciales como es la planificación, administración, supervisión y control para poder tener éxito en la gestión educativa del aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida en la formación integral.

- Es necesario, de ser posible, modificar las funciones directivas de las instituciones educativas, ya que muchas instituciones rurales son unidocentes, lo cual es lamentable para la visión y liderazgo ya que no llena las expectativas de la nueva propuesta educativa; hace falta un compromiso serio por parte del gobierno y del magisterio para que se cumplan con los objetivos de mejorar el quehacer educativo del cual se hace méritos para alcanzar un puesto pero sin tener los recursos humanos necesarios para mejorar la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje lo cual es necesario y urgente para las instituciones rurales.

5.2. RECOMENDACIONES

- Que se tome conciencia por parte de todos los actores educativos, sobre la importancia de la planificación para beneficio satisfactorio del centro de educación para fortalecer el crecimiento de la institución dentro de un marco de calidad que beneficie a toda la comunidad educativa.
- Se debe ofertar acciones a los docentes para que conozcan lo importante que es la administración lo cual le servirá para el desarrollo de la institución ya que esto permite mejorar la calidad educativa con nuevos conocimientos que se adquieren durante este proceso de superación personal.
- Capacitar al personal de la institución en el desarrollo de una buena administración, para lograr una calidad educativa en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Que todo el personal de la institución debe manejar un buen perfil profesional, para lograr un excelente aprendizaje en los estudiantes y una buena administración.

- Que se tome conciencia por parte de todos los docentes, de la importancia de un idóneo perfil profesional y de una constante capacitación para mejorar el proceso de enseñanza.
- Diseñar talleres sobre la administración en base al control de procesos para docentes y directivos para mejorar su desempeño profesional.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

Talleres sobre la administración educativa para mejorar el perfil profesional de los directivos de los Colegios Quinche Félix y Pablo VI.

6.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Me he atrevido a proponer estos seminarios a los directivos de los Colegios Nacional Quinche Félix y Pablo VI, debido a que he podido detectar que el control administrativo que ejercen los directivos no es el más apropiado.

Es verdad que hay que controlar pero no se puede exagerar a tal punto que el personal se siente presionado y sabemos que ante la presión no se puede trabajar bien. En consecuencia se pretende que los profesores posean las competencias antes propuestas a través de un proceso de mejoramiento de su desempeño personal y además cuenten con la administración necesaria, que les posibilite la capacidad de aplicar los conocimientos y valoraciones requeridas para en la comprensión de un tipo de sujeto, de una metodología o peculiaridades institucionales y de fenómenos y procesos del quehacer pedagógico personal en que participan, y lo pongan en mejores condiciones de formar estas competencias en sus estudiantes.

En la búsqueda de una teoría, que explique el proceso de mejoramiento de la administración y de los recursos humanos y como resultado de la sistematización de la práctica educativa y de los procesos de abstracción, generalización y teorización, en base al control de procesos surge la

Educación Avanzada, como teoría Educativa Alternativa que explica, identifica y enuncia, las características del objeto: mejoramiento de los recursos humanos, su movimiento histórico y proyectivo.

Como se puede apreciar, es un proceso en constante movimiento que incluye como se evidencia, la capacitación, superación, educación continua, permanente, recurrente, popular, la superación profesional, la formación académica, lo que demuestra su amplitud; pero esencialmente por su objeto y campo de acción, independiente de que cada uno de esos conceptos, tienen sus propias cualidades como proceso.

Dialécticamente la administración, busca superar, atender, no solo el desarrollo cognitivo, sino también el desarrollo de un clima afectivo que propicie un mejor comportamiento humano y su desarrollo, por consiguiente de valores.

Para el mejoramiento de los recursos humanos no vinculados a un subsistema educativo tienen como propósito más general el aprendizaje y desarrollo de conocimientos y habilidades para mejorar el desempeño personal, las relaciones interpersonales y saber enfrentar en el caso de la Educación Popular los problemas laborales y de la comunidad, incluyendo la familia.

Solamente en el caso de la Formación Académica se promueve y exige la producción de nuevos conocimientos o nuevas cualidades a los conocimientos pero dirigida a graduados universitarios, por lo que no se tiene en cuenta el arsenal de ideas que están presentes en otros sectores de los recursos humanos.

El proceso de mejoramiento en un sistema de procesos, uno de ellos, el pedagógico, conformado por los procesos de actividad (métodos) y comunicación como cualidad esencial, para el éxito del mismo

garantizando la continuidad histórica de la práctica educativa cubana y un proceso de producción de conocimientos, que se mueve en una escala desde la experiencia acumulada en la cultura artesanal hasta la producción científica de un doctorado.

La Administración en base al control de procesos ofrece un sustento metodológico a todos estos procesos, estudia y sistematiza el proceso de mejoramiento de los seres humanos para proporcionarles nuevos conocimientos, habilidades, hábitos sentimientos, actitudes, capacidades, valores, conducta y salud, facultándolos para la transformación y producción de conocimientos a partir de provocar en los sujetos participantes, la motivación creciente, la independencia en la actuación y el pensamiento, la actividad creadora la conciencia colectiva, la responsabilidad con los conocimientos y habilidades adquiridas”.

Por las razones anotadas anteriormente una de las soluciones es dictar Seminarios de competitividad para que así se conozca mejor cuales son las funciones administrativas con respecto al control, y de esta manera la administración por parte de los directivos pueda ser eficiente.

Estos seminarios servirán para que la institución funcione de una mejor manera y las relaciones entre directivos y personal en general sean más cordiales para beneficio de toda la comunidad educativa.

Aunque no debemos olvidar que siempre tenemos que estar innovándonos para crecer como personas y profesionalmente.

6.3 OBJETIVOS

6.3.1. OBJETIVO GENERAL

Capacitar a directivos a través de talleres para mejorar la aplicación de la administración en base al control de procesos.

6.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Investigar los contenidos sobre las estrategias educativas.
2. Seleccionar los contenidos para la capacitación.
3. Planificar el Seminario.
4. Dictar el Seminario.

6.4. FUNDAMENTACIÓN

LA ADMINISTRACIÓN DE ALTA GERENCIA

Una de las características más significativas del Gerente Educacional, es anticiparse a lo que pueda suceder, estar alerta, con los pies en el presente, pues no sólo resuelve los problemas que suceden en el contexto actual sino que pone a trabajar su mente proyectándose al futuro.

Mirar al mañana es avanzar en el camino correcto, mantenerse en el andarivel tradicional, es solo observar a corta distancia y perder la perspectiva de la infinita realidad, quien actúen un círculo sin salida se consumirá en su propio terreno sin producir nada, como aquel caso de Pedro que siendo Administrador de una Escuela se somete al orden, nunca falta, no llega atrasado, su camino es de la casa a la escuela y de la escuela a la casa, pasan los años y solo se ha conformado de mantener la rutina, el presente doméstico, su iniciativa se murió con el paso del tiempo, como también llevó al estancamiento su Escuela, mientras tanto que Juan profesor de una Escuela Rural, sin medios económicos suficientes, padre de familia, con una valedera autoestima, desea superarse, se automotiva, alcanza nuevas metas, que sus hijos tengan un mundo mejor y no sufran los sinsabores que él ha padecido.

Ver el futuro es asegurar una nueva meta, debemos trabajarla desde el presente, es alcanzar el cambio científico, renovarse en tiempos de paz y turbulentos, planificar un puente entre el hoy y el mañana. Obtendremos con buena información un nuevo paradigma y consecuentemente el éxito.

El futuro es un eterno presente para los visionarios.

Ser un experto en Administración, es adelantarse a su tiempo, le concederá prestigio y credibilidad entre sus compañeros, confianza ante los organismos superiores y está listo para innovarse y llegar a la cima, es fundamental planificar su tiempo, aprovecharlo y a su trabajo.

La comunidad admira al administrador que consagra su vida a la institución, sin preocuparse de las horas de trabajo que emplea, ni le interesa el aspecto económico, y personalmente se capacita para entender los cambios sociales.

El Administrador es realista, reconoce el progreso y admite ideas innovadoras, siempre avanza hacia el futuro, esto lo mantiene vivo y describe nuevos horizontes.

La propuesta teórica-práctica de la Administración, es lo suficientemente general, que permite, la explicación y fundamentación de las diferentes expresiones para el perfeccionamiento de los recursos humanos y lo suficientemente singular que puede particularizarse en cada sujeto de forma tal que se pueda alcanzar un proceso de proyección, formación y utilización del profesional, que se corresponda con las propiedades de un producto de calidad, en posibilidades de satisfacer las demandas y necesidades del entorno socio - económico, aumentando constantemente la eficiencia del trabajo docente y la competitividad del proyecto final del programa educativo.

Los hombres puedan comprender y sentir la necesidad de elaborar sus proyectos individuales de mejoramiento profesional y humano, lo que le facilita, conducción personal, la orientación premeditada y consciente de sus vidas, que le permita mejorar su desempeño, su efectividad, sus relaciones personales en los diferentes ambientes en que se desarrolla, para alcanzar una mayor realización personal y calidad de vida.

El proyecto es aplicable a todos los segmentos laborales y de la comunidad, ya que propósitos para vivir y mejorar tiene todos los hombres. Se erige como curriculum educativo individualizado en las dimensiones curriculares de la Educación.

El mejoramiento del desempeño pedagógico personal de los docentes que laboran en la Educación Técnica y Profesional puede ser estudiado a partir del presupuesto de la atención de sus competencias laborales, posibilitando la clasificación de las mismas en básicas, particulares y pedagógicas como una forma de organizar, diagnosticar y evaluar su atención en la labor del docente.

La Administración, como teoría educativa encaminada al Mejoramiento Personal y Humano, dirige su accionar principal a la conformación de los proyectos individuales de vida. El proyecto Individual de Mejoramiento Personal y Humano varía con cada individuo, pues atiende esencialmente lo personal de cada uno, sin embargo, esto no impide que pueda conformarse a partir de los proyectos individuales otro de mayor generalización para grupos de personas en diferentes instancias.

Cada hombre que elabora su proyecto de desarrollo y concientiza y siente la necesidad de esa transformación de su personalidad, decide alcanzar su mejoramiento, siendo su protagonismo el principal soporte de la motivación profesional y por la vida, lo que desencadenará la creatividad.

De esta forma el mejoramiento implica un desarrollo y consolidación de sus competencias para el cumplimiento de sus funciones en lo laboral, en el ámbito social, afectivo y en sus diferentes contextos de actuación la cual puede ampliarse o adecuarse a nuevos contextos de aplicación.

Seguramente todos consideramos imperativos morales el crecimiento personal y la consecución del bienestar y la felicidad para nuestra área de influencia; quizá no tengamos siempre éxito en este empeño, pero lo perseguimos.

Para el denominado clima laboral, cuya relación con la satisfacción profesional y personal es incuestionable; pero también hemos hablado de atención enfocada al propio desarrollo de la actividad (trabajo). Esto último parecerá más novedoso, porque lo que las escuelas postulan es ciertamente la orientación a resultados y la consecución de objetivos.

EL PERFIL DEL GERENTE EDUCATIVO

Las deficientes administraciones de los gerentes educativos han llegado a provocar los grandes fracasos en instituciones educativas y por consiguiente han causado inestabilidad, inseguridad e insatisfacción en los actores sociales de la educación.

Un gerente educativo debe reunir un perfil idóneo que combine madurez emocional, desarrollo intelectual, claridad de objetivos, visión de futuro, conocimiento pleno de la organización, responsabilidad, compromiso y disciplina.

Un gerente educativo con estas características logrará dirigir acertadamente cualquier establecimiento porque se desenvolverá con propiedad y seguridad, cualidades imprescindibles para una función de esta categoría.

Cabe recalcar que no siempre las personas más competentes ocupan estos puestos, porque lamentablemente en el ámbito educativo también se manejan este tipo de políticas, y es una realidad que tenemos que cambiar si queremos darle otro matiz a la educación de calidad.

6.5. LISTADO DE CONTENIDOS

1. Gestión administrativa activa

El control como fase del proceso administrativo

El control y la economía

Función administrativa

La gestión

Desempeño Del Control

2. El liderazgo en alta gerencia educativa

El Gerente Educativo

El Líder Educacional

"El silencio prudente vale por mil palabras agresivas"

3.La administración: gestión positiva y de triunfo

El éxito en la gerencia educativa

4. La eficiencia administrativa y la excelencia

Concepto Multidimensional

Control y verificación en la calidad de la educación

5. Mercadotecnia educacional y la planificación estratégica

Planeación estratégica

6.6. DESARROLLO

TALLER N° 1

GESTIÓN ADMINISTRATIVA ACTIVA

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN

TEMA:	Gestión administrativa activa
RESPONSABLES:	Ing. María Gabriela Zambrano Zambrano
LUGAR DEL EVENTO:	Colegio Nacional Quinche J. Félix
CANTÓN:	Bolívar
SECTOR:	Rural - Las Delicias
DURACIÓN:	4 Horas
FECHA:	Agosto 19/2015
RECURSOS DIDÁCTICOS:	Papelógrafos, diapositivas, pizarras liquidas.

HORA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO DE DURACION	METODOLOGIA
10H00	Dinámica (ejerciendo su rol)	Ángela Zambrano	10 minutos	juego
10H10	Explicación conceptual del tema: Gestión administrativa activa	Ing. María Zambrano	1H00	Exposición D.
11H10	Lectura: La Gestión	Ing. María Zambrano	15 minutos	Exposición D.
11H25	RECESO			
12H40	Trabajo Grupal	Grupo de trabajo	25 minutos	Papelógrafo y C.
13H05	Plenaria			Exposición y C.
13H35	Conclusiones del taller		30 minutos	Conversación.
14H00	Culminación del taller	Ing. María Zambrano		Motivación.

CONCEPTUALIZACIÓN

Es saludable cultivar la lectura, informarse de los adelantos de la Ciencia, Pedagogía y Tecnología de punta, mantener entrevistas con personas de mayor preparación, aprender imponiéndose nuevos caminos, hábitos, habilidades, autocriticarse, mejorar y transformarse dialécticamente en cuanto a su persona.

En la práctica se aprende la verdad de la teoría en el ejercicio de la función administrativa, con ideas nuevas para alcanzar el futuro. Para rebasar el futuro, el Administrador diversifica su especialización y fija metas altas, a través de un proceso de selección de conocimientos, es decir, triunfar en base del estudio, así nos mantendremos en el éxito.

La tarea actual de la administración es interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlo en acción organizacional a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todas las actividades realizadas en las áreas y niveles de la empresa con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación.

El control es un elemento del proceso administrativo que incluye todas las actividades que se emprenden para garantizar que las operaciones reales coincidan con las operaciones planificadas. Todos los gerentes de una organización tienen la obligación de controlar; Por ejemplo, tienen que realizar evaluaciones de los resultados y tomar las medidas necesarias para minimizar las ineficiencias. De tal manera, el control es un elemento clave en la administración.

En el presente informe se desarrollará el control como una fase del proceso administrativo, analizando las diferentes definiciones empleadas por administradores; estudiando su importancia, su clasificación y las áreas de desempeño.

El control como fase del proceso administrativo

A lo largo de nuestras vidas nos vemos envueltos en una serie de organizaciones, ya sean formales o informales, que tienen como propósito alcanzar una meta en común, a través de diversos planes establecidos y a través de los recursos que se posean. Es en ese momento cuando nace el sentido de la administración, es decir, aquel proceso que llevan a cabo los miembros de una organización para lograr captar sus objetivos.

La administración en sentido formal, es aquella que se realiza en una empresa. Posee cuatro funciones específicas que son: la planificación, la organización, la dirección y el control; estas en conjuntos se conocen como proceso administrativo y se puede definir como las diversas funciones que se deben realizar para que se logren los objetivos con la óptima utilización de los recursos.

Todo proceso administrativo del personal depende de la situación organizacional: del ambiente, de la tecnología, de las políticas, de la visión y misión, de la filosofía administrativa y, sobre todo, de la calidad y cantidad de personas dispuestas al trabajo educativo.

Esta área de la administración implica la planeación de las acciones que permiten desarrollar y consolidar el equipo de personas como: La investigación en el medio de profesionales, líderes, creadores y gestores culturales, establecer en el plan las acciones para la consecución, descripción de los cargos y perfiles ocupacionales para la preselección y selección de las personas que harán parte del equipo de trabajo. En el proceso de administración del personal se contemplan actividades como: Vinculación y socialización, pre inducción, inducción, entrenamiento y capacitación.

Dentro de la administración tiene importancia el proceso de planificación, ya que es el que da el sentido al comportamiento administrativo de la organización. Donde las acciones que se llevan a cabo están soportadas por medio de un plan y no en forma de impulsos voluntarios de diferentes miembros de la escuela.

Función administrativa

La función administrativa en general según la concepción clásica que analizamos devienen más bien de una idea de estricta disciplina o vigilancia dentro de la organización, pues parte de un concepto también clásico y tradicional de que toda actividad humana debe ser controlada, en razón de que solamente hombres dotados de una moral fuera de lo común cumplen con todas sus obligaciones sin necesidad de control o vigilancia, según esta postura, el control implica la verificación del cumplimiento de las órdenes de disciplina.

Mendez, C. (1998) señala que: “El control de costo consiste en buscar la causa por la que se presentan desviaciones en los costos estándar por unidad.

El proceso de control consiste en verificar si todo ocurre con el plan adoptado, las instrucciones cursadas y los principios establecidos tienen por objeto poner de manifiesto debilidades y errores con el objetivo de rectificarlos y evitar que se repitan. Actúa sobre todo: cosas, personas y acciones.

La gestión

Evidentemente que en todo proceso administrativo existe la determinación de planes, programas, objetivos y metas, y al mismo tiempo hemos acordado anteriormente que deben funcionar principios de delegación de funciones; también conforme los criterios de división del trabajo, se

asignan deberes y responsabilidades en cada una de las unidades de organización. El control debe necesariamente venir a revisar en forma permanente o periódica, si en verdad se cumplen los planes, si las funciones delegadas han sido verdaderamente asumidas y también la medida del cumplimiento de los deberes y responsabilidades. No se concibe que en la organización falten estos mecanismos de verificación, pues de otra forma no habrá posibilidad de realizar ajustes o correctivos para una administración eficaz.

Desempeño Del Control

El control tiene muchas áreas de desempeño, todos los departamentos en los que se divide una organización necesitan ser controlados, por lo tanto, las áreas de desempeño dependen de los departamentos.

Dentro del área de producción se encuentra el control de calidad. Este consiste en la verificación de la calidad (peso, resistencia, consistencia, color, sabor, entre otros) para asegurar que cumplen con algunas normas preestablecidas. Es posible que este sea necesario en uno o varios puntos, desde el inicio, proceso y todas las etapas hasta el producto final. La detección temprana de una parte o proceso defectuoso puede ahorrar el costo de más trabajo en el producto.

También existe el control de información. Para contribuir a la buena toma de decisiones del administrador se debe tener una información precisa, oportuna y completa. Para obtenerla de esta manera, la organización debe poseer sistemas tecnológicamente actualizados y eficaces ya que estos pueden contribuir a corregir un problema con mayor prontitud.

Por lo que se puede decir que el control de información consiste en verificar que esta información sea veraz y comprobable, que permita a los administradores ser más eficientes y efectivos en la toma de decisiones.

Dentro de una escuela debe existir otro tipo de control, como es el control de costo. Una de las labores de un buen administrador está el ahorrar en costos, es decir, no acarrear elevados gastos en la producción.

TALLER N°. 2

EL LIDERAZGO EN ALTA GERENCIA EDUCATIVA

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN

TEMA:	El liderazgo en alta gerencia educativa
RESPONSABLES:	Lcdo. Javier Vélez Lectong
LUGAR DEL EVENTO:	Colegio Nacional Quinche J. Félix
CANTÓN:	Bolívar
SECTOR:	Rural - Las Delicias
DURACIÓN:	4 Horas
FECHA:	Agosto 25/2015
RECURSOS DIDÁCTICOS:	Papelógrafos, diapositivas, pizarras líquidas.

HORA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO DE DURACION	METODOLOGIA
10H00	Dinámica (ejerciendo su rol)	Ángela Zambrano	10 minutos	juego
10H10	Explicación conceptual del tema: El liderazgo en alta gerencia educativa	Lcdo. Javier Vélez Lectong	1H00	Exposición D.
11H10	Lectura: El liderazgo	Lcdo. Javier Vélez Lectong	15 minutos	Exposición D.
11H25	RECESO			
12H40	Trabajo Grupal	Grupo de trabajo	25 minutos	Papelógrafo y C.
13H05	Plenaria			Exposición y C.
13H35	Conclusiones del taller		30 minutos	Conversación.
14H00	Culminación del taller	Lcdo. Javier Vélez Lectong		Motivación.

CONCEPTUALIZACIÓN

El Gerente Educativo

Está al servicio de su comunidad, liderará su actuación convirtiéndose en guía del desarrollo, símbolo de acción y valores humanos, forma una organización educativa consolidada de autorealización y autogestión con una formación integral de sus miembros y de alta autoestima, estimulando los nobles principios de honradez, nobleza, generosidad, prudencia, paciencia, solidaridad con el fin de que responda a los intereses del plantel y obtener el apoyo de todos en las tareas institucionales.

El valor moral, la fuerza de los principios humanos convierte al líder de Alta Gerencia en un motivador de su grupo, en el alma vital de la acción y transformación social de su medio, lo cual significa un poder de convicción ética para alcanzar metas superiores y romper estructuras que beneficien a su colectividad.

La vocación de trabajo es el atributo de todo líder de Alta Gerencia Educativa, impulsa ideas creativas en pos de mejorar las condiciones del hombre, es decir "el líder se justifica por el trabajo que realiza en bien de la humanidad"; no existe límites de tiempo en sus labores ni lo detiene obstáculo alguno, está dispuesto al sacrificio por la Institución y ama su trabajo como un don divino del hombre.

El Líder Educativo

Busca la excelencia en su trabajo, como una necesidad de eficiencia y seguridad institucional en la formación de profesionales, la potencialidad de hacer las cosas bien hechas que signifiquen la satisfacción personal y social dentro de una tarea planificada. El equipo de trabajo contribuye a fortalecer el liderazgo en Alta Gerencia Educativa, pues una sola.

Una sola persona no puede realizar toda la labor institucional, necesita de la contribución social de muchas personas para llevar una obra debidamente planificada, al compartir funciones y delegar atribuciones, se siembran precedentes de confianza y honor en el proceso de una tarea, el esfuerzo mancomunado lleva al triunfo.

El espíritu de competencia es el instrumento permanente de apoyo junto con la crítica y autocrítica, la asimilación constante de conocimientos, la preparación científica, perfección en sus destrezas administrativas y habilidades en la resolución de conflictos, es decir, estar listo siempre a propósitos de crear el bien en la sociedad.

La firmeza de convicciones positivas da un fundamento de seguridad, estabilidad, honorabilidad, honradez, caballerosidad, y tolerancia convirtiéndose en un sólido conjunto de virtudes y políticas educativas, que fortalecen los principios institucionales, le toca enfrentar los retos que nos trae este mundo cambiante por la ciencia y la alta tecnología.

El líder de alta gerencia educativa mantiene un espíritu de filosofía, organización, acción práctica, creatividad, competencia, autocrítica, buena fe, calidad humana, vocación de trabajo y servicio a la comunidad.

Los conflictos son parte de una realidad en toda Institución, integrada por seres humanos, el líder está apto no sólo para organizar, sino en resolver problemas, anticiparse a ellos y abrir un abanico de respuestas positivas a los mismos, es decir aprender a identificar conflictos, debiendo actuar con madurez, flexibilidad, decisión y en el momento oportuno sin el mínimo rasgo de vacilación, donde el plantel debe ser el gran ganador, por supuesto el líder conoce perfectamente su organización y miembros, de ahí, su acertada actuación.

En un plantel a nivel secundario, las Alumnos se quejaban de un Profesor sin escrúpulos, practicaba el acoso sexual y a cambio de notas exigía

relaciones con sus Alumnas, pero sólo murmuraban los educandos, no hacían la denuncia escrita por temor a las represalias y porque dicho Profesor afirmaba que tenía muchas influencias entre las Autoridades Educativas, por lo tanto hacía de las suyas, hasta que llegó al plantel un Rector innovador, comenzó a combatir la corrupción, enfrente la situación, con la ayuda de los padres de familia y las denuncias legalizadas se abrió el expediente respectivo y se lo destituyó de su cargo.

El destituido utilizó las armas más innobles defenderse, a través de los medios de comunicación contra el Rector para presionarlo y se doblegue, pero el Gerente Educativo se mantuvo en sus principios, y el plantel se libró de ésta indigna persona

Tiene la suficiente capacidad en conocer la naturaleza y en su comportamiento utiliza la astucia, sagacidad y percepción, estos elementos sacan adelante el plantel, escudriñando el alma de los demás podrá tomar decisiones justas y oportunas, en la obtención del contenido.

El trabajo Diario del líder educacional, es fomentar las relaciones de diálogo con los miembros de la comunidad, presenta una imagen de consecuencia sinceridad, dedicación, confianza y MÉRITOS, es el primero en toda tarea, con su ejemplo de compartir ideas, crea un ambiente de cooperación y lealtad institucional, sabe defender los principios y valores de la educación, está al día en las obligaciones de su cargo, permitiendo una administración ágil y eficiente, sobretodo que produzca calidad y todos se sientan orgullosos de participar e intervenir en la consecución de una tarea

"El silencio prudente vale por mil palabras agresivas"

El Líder de Alta Gerencia Educativa evita los conflictos y si existen cortarlos por lo sano, con habilidad, persuadan, verdad y justicia evitando

rencores, hostilidades y odios que perjudican el buen nombre de la Institución que regenta.

Es importante que el líder de la gestión administrativa demuestre un poder total, conseguir que la comunidad se interese por el cambio, participe, se inmiscuya espontáneamente, trabaje y obtenga el nuevo paradigma, se sienta parte del triunfo y orgulloso de ser un factor positivo del éxito.

Crea en sus convicciones y obtendrá el éxito institucional toma de decisiones oportunas, justas con calidad humana. Cuando un Administrador toma una decisión fácil o difícil, inmediata o lejana con relación a una persona debe tener un magnífico comportamiento humano, amable, respetando su dignidad y honor, como su autoestima.

Tomar decisiones no significa imponer un criterio de mando, sino más bien actuar abierto, que todos participen por bien de la Institución, como una meta de obtener solución de una realidad o proyecto por el engrandecimiento del plantel.

El Gerente Educativo al tomar una decisión recurre a su amabilidad, tiene pleno conocimiento sobre lo que trata y no titubea, pues si vacila en la toma de la misma.

Tomar una decisión, es tener un juicio establecido, con excelentes informes en pro y contra, sin que se inmiscuya los sentimientos en el momento y lugar adecuado, calcular las reacciones que se den por la resolución o determinación acertada. Ésta será tomada con confianza por todos". Las decisiones de buen juicio, oportunas, justas y en el momento adecuado son bien recibidas, cuando su contenido es de carácter impersonal, cuya acción es positiva y demuestra ser experto en robustecer y consolidar correctamente el camino que debe seguir hasta resolver los problemas que se presentan.

Para Kast, F. (2000) "El administrador que toma decisiones con voz convincente, veraz y franca, es respetado por la comunidad"

Para tomar una decisión acertada, debemos seguir pasos que nos den la seguridad que lo estamos haciendo con responsabilidad:

- 1.- Asegurarse de tomar todas las precauciones antes de disponer.
- 2.- Buscar toda la información posible sobre lo que va a decidir, debiendo ser veraz y profesional, rechazar los chismes y rumores.
- 3.- Plantear una especie de hipótesis del problema y estudiarlo detenidamente.
- 4.- Estar seguro de la decisión que se va a tomar y ser capaz de mantener la cohesión y respeto de la comunidad.
- 5.- Escribir la decisión que va a tomar y elaborar un Cuadro analítico de crítica y autocrítica.
- 6.- Precisar el momento en que va a tomar la decisión.
- 7.- El medio que va usar para tener mayor efectividad, personal, escrito, a través de otras personas, etc.
- 8.- Las decisiones deben ser prudentes, sabias, humanas y justas.
- 9.- Evitar los prejuicios porque producen decisiones equivocadas.
- 10.- No se debe tomar ninguna decisión en un estado emocional alterado, como: estar molesto, con miedo, alegre y mucho menos en estado etílico.
- 11.- La mejor resolución es la que tenga una mayor carga de elementos positivos.
- 12.- Tomar las decisiones fríamente, pero siempre buscar alternativas y verificar los resultados.

TALLER N°. 3

LA ADMINISTRACIÓN: GESTIÓN POSITIVA Y DE TRIUNFO

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN

TEMA:	La administración: gestión positiva y de triunfo
RESPONSABLES:	Lcdo. Javier Vélez Lectong
LUGAR DEL EVENTO:	Colegio Nacional Quinche J. Félix
CANTÓN:	Bolívar
SECTOR:	Rural - Las Delicias
DURACIÓN:	4 Horas
FECHA:	Agosto 28 de 2015
RECURSOS DIDÁCTICOS:	Papelógrafos, diapositivas, pizarras líquidas.

HORA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO DE DURACION	METODOLOGIA
10H00	Dinámica (ejerciendo su rol)	Ángela Zambrano	10 minutos	juego
10H10	Explicación conceptual del tema: La administración: gestión positiva y de triunfo	Lcdo. Javier Vélez Lectong	1h00	Exposición D.
11H10	Lectura: La administración	Lcdo. Javier Vélez Lectong	15 minutos	Exposición D.
11H25	RECESO			
12H40	Trabajo Grupal	Grupo de trabajo	25 minutos	Papelógrafo y C.
13H05	Plenaria			Exposición y C.
13H35	Conclusiones del taller		30 minutos	Conversación.
14H00	Culminación del taller	Lcdo. Javier Vélez Lectong		Motivación.
15h00	Conclusiones			Lluvia de ideas

CONCEPTUALIZACIÓN

Una de las características del líder educacional es buscar la acción de la gestión para cubrir las necesidades de la educación; pues se puede tener magníficas ideas, pero sin soporte económico, solo serán buenas ideas.

El líder demuestra su iniciativa y creatividad en la obtención del éxito y seguridad financiera.

El triunfo de una Institución significa respetabilidad, prestigio, estabilidad, progreso en cierta manera comodidad y felicidad, en lo cual se tiene mucha fe, creencia en su fuerza de voluntad positiva y pone a trabajar la mente, mira al futuro, planifica, persiste, no se deja vencer por los obstáculos, da el primer paso y continúa; pues lo más difícil es iniciar la caminata.

La autogestión es obtener beneficios económicos para la Institución a través de donativos, autofinanciamientos, ventas de servicios a la comunidad, creación de proyectos que generen rentas etc..

En las Escuelas, e Instituciones Fiscales del País solamente se tiene financiado las remuneraciones de los Docentes y en caso de las Escuelas no hay presupuesto para comprar tiza, material didáctico, faltan recursos para el mantenimiento del plantel, en los Colegios existe un mínimo ingreso, no cubre las necesidades prioritarias.

Un líder de Alta Gerencia Educativa tiene que desarrollar sus facultades de supervivencia, crear fuentes de ingresos, permitir contar con los elementos necesarios obteniendo el progreso pedagógico y audiovisual, tan necesario para cumplir con los Programas de Estudios.

El líder deja que su mente trabaje para él y la colectividad siempre positiva, lo ayuda a triunfar, esa acción de éxito debe ser transmitida a

sus miembros para elevar su autoestima, todos sienten lo maravilloso que es cooperar con la Institución. El líder tiene presente, que con trabajo honesto las puertas del éxito están abiertas y cualquier oportunidad se la debe aprovechar, hay que ponerse en acción con grandes ideas, pero siempre tomar la iniciativa con planes de éxito.

EL ÉXITO EN LA GERENCIA EDUCATIVA

El esfuerzo permanente del líder educativo por obtener el éxito de una actividad es fundamental porque estimula a los Maestros a rendir más en sus tareas, pero? siempre buscando lo máximo en alcanzar niveles de eficacia en el trabajo.

El líder emprende con seguridad y confianza el camino de nuevas ideas y hace un Análisis comparativo con el actual Sistema Educativo, indaga el cambio respectivo y emprende actividades de mejoramiento, hasta conseguir el éxito para el plantel.

El éxito se planifica, no es buena suerte sino ver al futuro, trabajar sin límites debiendo persistir en el triunfo, si existen obstáculos hay que vencerlos, si se fracasa nos levantamos y seguimos con un solo objetivo: el éxito, que nada lo detenga, su voluntad es un impulsor de ideas y al final del camino: " la victoria con excelencia de calidad educativa recordemos las siguientes reflexiones para el éxito en la alta gerencia educativa.

El líder acoge las necesidades de la comunidad, sabe interpretar los pedidos directos o indirectos de los Miembros de la Institución y transformarlos en proyectos que satisfagan las aspiraciones reales de servicio al conglomerado; pero es necesario una eminente dosis de voluntad, fuerza y estímulo personal, una decisión de triunfar, de fabricar el éxito, buscarlo, y seguirlo hasta alcanzarlo.

Los indecisos, temerosos, mediocres y negativos jamás triunfarán y verán pasar a los vencedores desde la cómoda ventana de su casa, sometiéndose a los que han tenido éxito en la vida.

El éxito del líder depende del apoyo que logre en una actividad determinada, de parte de su grupo de trabajo, participando de manera entusiasta, decidida y con fe. lo que se desea conquistar es de beneficio institucional, es decir, un triunfo compartido, es una verdadera victoria que la sostienen todos.

De acuerdo con Meza, L. (1999). “El Administrador puede desarrollar sus facultades de creatividad, el propio líder debe conformar este ambiente necesario para pensar en el progreso”.

La integridad personal, caracterizada en convicciones justas, morales, veracidad absoluta, honradez y sabiduría son principios de respeto para los demás Miembros del Colectivo Educativo, permiten tener al líder de Alta Gerencia una imagen positiva y de confianza.

1. alta capacidad profesional
2. pensar en el triunfo
3. autoestima
4. tener iniciativas
5. metas definidas
6. vencer los límites mentales
7. desarrollar cualidades positivas.
8. confianza en sí mismo
9. poder de control
10. la acción cura el miedo
11. innovarse
12. proyectarse al futuro
13. posición de triunfar
14. dedicación al trabajo

15. jamás abandonar una actividad propuesta.

16. orden - disciplina

TALLER N°. 4

LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA Y LA EXCELENCIA DE LA EDUCACIÓN

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN

TEMA: Ing. María Gabriela Zambrano Zambrano

RESPONSABLES: Colegio Nacional Quinche J. Félix

LUGAR DEL EVENTO: Bolívar

CANTÓN: Rural

SECTOR: Las Delicias

DURACIÓN: 4 Horas

FECHA: Septiembre 01/2015

RECURSOS DIDÁCTICOS: Papelógrafos, diapositivas, pizarras líquidas.

HORA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO DE DURACION	METODOLOGIA
10H00	Dinámica (ejerciendo su rol)	Ángela Zambrano	10 minutos	juego
10H10	Explicación conceptual del tema: La eficiencia administrativa y la excelencia de la educación	Ing. María Zambrano	1H00	Exposición D.
11H10	Lectura: La organización	Ing. María Zambrano	15 minutos	Exposición D.
11H25	RE	CE	SO	
12H40	Trabajo Grupal	Grupo de trabajo	25 minutos	Papelógrafo y C.
13H05	Plenaria			Exposición y C.
13H35	Conclusiones del taller		30 minutos	Conversación.
14H00	Culminación del taller	Ing. María Zambrano		Motivación.

CONCEPTUALIZACIÓN

La eficiencia del líder de Alta Gerencia se encuentra en relación directa a la búsqueda de la excelencia de la Educación. La personalidad del Administrador marca una pauta en la consecución de toda innovación de ser visionario y ver el futuro para despertar la creatividad y adelanto de la Educación.

Un Administrador que lee, ama su profesión, tiene sabiduría mística; calidad humana, prudencia, sosiego, firmeza, discreción, persuasión, planificador, empático, y optimista; características que le dan apertura al cambio y a manejar la administración con puertas abiertas, lo encamina por el progreso.

El aburrimiento en la enseñanza aleja de los estudios a los alumnos y los vuelve mediocres e irascibles frente a un Administrador innovador. El cambio se da bajo una estrategia de buscar calidad, excelencia y formación de hombres estudiosos y benévolos.

Impulsar al niño, adolescente y adulto a que lea, entienda los contenidos de los artículos y libros, es un gran paso a la excelencia, por supuesto si el maestro trata de entusiasmar la lectura a sus alumnos, él también debe ser un amante del libro y la investigación, pues sólo se transmite lo que se ama.

Es necesario que el Sistema Educativo mejore la calidad de la Educación para brindar magníficos Administradores, Maestros superiores en ciencia y calidad humana. Se formen personas inteligentes, tolerantes, críticos capaces de analizar otras opiniones, comunicarse y proyectar alternativas nuevas en bien de la sociedad.

Los planteles y maestros están comprometidos con el cambio social en la búsqueda de la calidad de la Educación, se necesita de bibliotecas especializadas y de temas generales para nutrir a los alumnos de saber y colaborar en su formación pedagógica.

Estando consciente que no sólo se necesita abrir más {planteles educacionales y formar más maestros sino buscar la calidad y excelencia, de tal manera que un líder de Alta Gerencia Educativa termine con:

1. La burocratización negativa de la Administración
2. Rutinización de las clases: Pedagogía del silencio
3. Contenidos caniculares obsoletos
4. Ineficiencia en los resultados evaluativos.

El Administrador tiene la tarea de decidir sobre la calidad de la educación de su medio, para lo cual tiene opciones ideológicas y pedagógicas en la evaluación de situaciones concretas, realiza los ajustes en los procesos educacionales y busca la potencialidad de la excelencia.

Concepto Multidimensional

Abarca a todos los elementos del sistema educativo. en una realidad específica, histórica y cultural; incide en la transformación a través de las demandas de la sociedad, de manera eficiente, optimiza los recursos que posee con el fin de brindar una educación con calidad de manera dialéctica y siendo compleja, está unida frente a la diversidad de factores que pueden alterar su finalidad, contiene en su estructura diferentes subsistemas interrelacionados que forman un todo una educación con alta calidad es el motor de la transformación socioeconómica de una colectividad con ansias de cambios estructurales.

El Administrador innovador tiene su compromiso de formar profesionales para el mundo productivo y el desarrollo científico, capacidad y comunicación lo cual beneficia con la calidad de la educación a su Institución, en sus ejes epistemológico, pedagógico, administrativo y humano.

El poder de un país reside en la calidad de su educación, forma ciudadanos probos para el progreso y desarrollo del Ecuador.

CONTROL Y VERIFICACIÓN EN LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

Valorar la calidad de la Educación, debe ser un principio fundamental para conocer los resultados de un proceso de aprendizaje y saber si se han cumplido con los contenidos o si el Alumno ha logrado tomar conciencia de lo que le han enseñado.

En épocas anteriores se cumplía con una especie de chequeo de lo aprendido, cuando en las escuelas existía el examen oral, y quien receptaba ésta prueba era un Profesor de otro plantel, este acontecimiento era de mucha preocupación, pues se lo hacía delante de los padres de familia y público en general.

Los Profesores se esmeraban en organizar a sus Alumnos, pues se ponía en prueba el prestigio del Maestro y de la Escuela, los niños todos nerviosos repasaban el contenido de sus cuadernos para la exposición y se presentaban pulcramente vestidos, era graduarse cada año y demostrar sus conocimientos; significaba el control de lo aprendido al final del curso lectivo y el Docente era calificado de acuerdo a la actuación de sus alumnos.

Esta práctica desapareció y se perdió una experiencia que debió ser perfeccionada y no anulada, luego solo se han llenado papeles

estadísticos y quedó la calificación solo del Profesor en manos del Director y Supervisor, en definitiva no se realiza control de calidad de la educación, no existe un objetivo al respecto, solo existe el control del proceso docente por sus resultados.

Con el avance de la ciencia y las necesidades de la sociedad, nacen los parámetros de calidad, ante los requerimientos por parte de la sociedad con un criterio sistemático, responsable e interno; la verificación se realiza en cada momento, para garantizar una educación sin errores que satisfaga los requisitos y exigencias del país.

Control de calidad de educación, es un método de trabajo pedagógico, produce un servicio de formación de los educandos, su enseñanza es súper vigilada en todos sus pasos, corrigiendo los errores para obtener una educación integral, científica, solidaria, libre, responsable y comprometida con los cambios y justicia socio económica.

El maestro debe hacerse una autocrítica, auto verificación de sus conocimientos y de la manera que enseña con calidad, a su vez marcar los pasos de exigencia a sus alumnos, aplicando las estrategias pedagógicas adecuadas en el tiempo y lugar determinado por las necesidades de la ciencia e investigación.

La retroalimentación de experiencias de acuerdo al avance científico de la educación, deben ser adquiridas por el administrador, docentes y alumnos. La calidad es permanente, diseñando nuevas ideas con visión al futuro y espíritu innovador.

El control de calidad en la educación, es una premisa prioritaria, participan todos los integrantes del Sistema Educativo desde el Ministro de Educación, Subsecretarios, Supervisores, Directores Provinciales, Rectores, Vicerrectores, Directores, Profesores; con su respectivo Título

Profesional en Educación, y la experiencia de varios años en su carrera profesional.

Para Santos, A. (1992). “Es necesario que quienes participan en el control de calidad de la educación, tengan una preparación y capacitación constante, garantizando los requisitos que exige el país, en un perfecto proceso de la enseñanza aprendizaje del alumno”.

Debe existir una auditoria de carácter académica y administrativa estable, conocer objetivamente la situación en que se encuentra todo lo planificado, enmendar errores o tomar otras estrategias para mejorar la educación y. si todo está correcto estimular a través de premios o felicitaciones, así continuará el trabajo educativo en vías de superación.

Es importante el uso de la Estadística, así tenemos una visión clara de cómo se va desarrollando el proceso educativo en cuanto al conocimiento del Alumno, Docente y todo el engranaje del sistema, y dar nuevas directrices o perfeccionar las que existen.

BIBLIOGRAFÍA

- BARAHONA, L. (1972) Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, Dept. de Publicaciones.
- BLACK, P. (2006) Administración, pearson prentice hall, México
- CORNEJO, A. (2006). Seminario de Didáctica General. Lima: San Marcos. Pág.118,
- FAROL, H. (2000) Principios de la administración México
- FILMUS, 1995 Elementos interpersonales del desempeño docente pág. 116 Bolivia
- GARCÍA, J. (1996) Investigación en educación: procesos, interacciones, construcciones. Editorial Universidad Estatal a Distancia. San José, Costa Rica
- JIMÉNEZ, C. en su libro "Introducción al Estudio de la Teoría Administrativa"
- KAST, F. Administración en las organizaciones México
- KAUFMAN, R. (2004) planificación de sistemas educativos, trillas, MÉXICO.
- HOLEY, E. (1980). Professionalization and deprofessionalization in education. Londres: Kogan.
- MÉNDEZ, C. (1998). Desafíos de la administración educativa Madrid
- MÉNDEZ, N. (2000) La importancia de la planificación en la administración educativa
- MEZA, L. (1999). "Modelos de administración educativa Costa Rica.
- MORÁN, F. (1996) "Liderazgo en alta gerencia educativa" Guayaquil-Ecuador
- ONRUBIA (1993) El rol del docente México
- PÉREZ, (1997) desempeño docente pág. 187 Madrid.
- PUENTE, J. (1999) "La administración educativa del sistema educativo" Ecuador
- SANTOS, A. (1992). "Cultura y la organización escolar". Sevilla.

SAXE, M. (2000). Hacia dónde vamos”. La Nación.

SCCOTT, W. (1900) La administración de relaciones humanas

124. (B. Publica de Lima) 371.102 S.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL ENCUESTA PARA PROFESORES

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

COLEGIO: Colegio Nacional “Quincne Feix”

TEMA: La administración en base al control de procesos y su incidencia en el desempeño del personal docente

INSTRUCCIONES:

Su absoluta sinceridad determinará el éxito de esta investigación

Marque con una X en la opción seleccionada

1.- ¿Qué es para usted la administración?

Una ciencia social compuesta de principios

Alcanza propósitos individualmente

Desconoce

2.- Hay en su plantel educativo una buena administración para motivarlo a desempeñar un buen trabajo.

Si hay

A veces hay

No lo hay

3.- ¿Cuál cree usted que es la característica que más interactúa en el campo administrativo?

Especialización

Política

Desconoce

4.- ¿Cuál es el elemento básico de la administración?

El ser humano

La opinión pública

Desconoce

5.- El proceso de control consiste en:

Verificar plan adoptado

Verifica las acciones de la organización

Desconoce

6.- ¿Qué es para usted el desempeño personal docente?

El personal docente de una institución un perfil habilidoso

Dirigir un grupo de personas

Desconoce

7. De qué manera la capacitación docente se refleja en su comportamiento.

A través de actitudes

Con equidad social

Desconoce

8.- ¿Cuál es su perfil como docente?

Trabaja en grupo

Dominio de una disciplina

No hace nada

9.- ¿Cómo es su desempeño docente?

Excelente

bueno

Malo

10.- ¿Qué forman los elementos interpersonales?

Parte integrante de las relaciones de cada ser humano

Muestra de las dificultades

Nadie

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN