

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



**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN: MENCIÓN ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVA.**

TEMA

EL ADMINISTRADOR EDUCATIVO Y LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.

DIRECTOR: DR. LUIS RIVADENEIRA JÁTIVA.
AUTORA: CELIA DEL ROCÍO CARDONA RAMÍREZ.

QUITO
ENERO 2015.

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Grado presentado por la señora **CELIA DEL ROCÍO CARDONA RAMÍREZ**, para optar el Grado Académico de Licenciada en Ciencias de la Educación – Mención **ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**, cuyo título es: **“EL ADMINISTRADOR Y LA ENSEÑANZA APRENDIZAJE “**

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

En la ciudad de Quito D. M. a los veinticinco días del mes de enero del 2015.

.....

Tutor: DR. Luis Rivadeneira Játiva.

AUTORÍA

Yo: Celia del Rocío Cardona Ramírez estudiante de la carrera de Ciencias de la Educación, mención: Administración Educativa. Declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado en ningún grado, ni ha tenido calificación alguna, por lo tanto, no es plagio la información que se presenta en mi trabajo.

Dejo constancia y bajo mi responsabilidad que este es un trabajo auténtico.

Autora

Celia del Rocío Cardona Ramírez
C.I. 150049118-6

DEDICATORIA

Dedico este trabajo investigativo a mi familia: Mi esposo Rodrigo Israel Castro Guamanquispe y a mis hijos: Mirka Sherlyn, Drake Thomas y Edgar Geovanny, ya que ellos son el principal motor de mi esfuerzo, y especialmente a Dios, ya que por el estoy viva y me ha dado muchas fuerzas y bendiciones, por ello les dedico el título obtenido de “Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Administración Educativa”.

AGRADECIMIENTO

Para mí está bien empezar con la más sincera y máxima gratitud a Dios, por dejarme llevar a cabo este trabajo investigativo, por no dejarme rendir en momentos difíciles que se me presentaron para realizar esta investigación, también doy gracias a mi Director de tesis: Dr. Luis Rivadeneira Játiva, y a mis dos bellas lectoras que gracias a Dios fueron mujeres y me supieron entender y guiar la Master: Esperanza Beltrán y la Dr.: Magdalena Almeida, y también a la Universidad Tecnológica Equinoccial que me hace merecedora de mi título.

ÍNDICE DE CONTENIDOS.

Contenido.	pág.
Portada	
Certificación del tutor.....	i
Autoría.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	x
Resumen ejecutivo.....	xii

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Introducción.....	1
1.1 Tema.....	4
1.2 Planteamiento del Problema.....	4
1.3 Formulación del problema.....	6
1.4 Alcance del problema.....	6
1.5 Objetivos.....	6
1.5.1 Objetivo general.....	6
1.5.2 Objetivos Específicos.....	6
1.6 Justificación.....	7

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 El administrador.....	9
2.1.1 El administrador educativo.....	9
2.1.2 Perfil de un administrador educativo.....	9
2.1.3 Características del administrador educativo.....	10
2.1.4 Definición de la gestión Escolar.....	12
2.1.4.1 Clasificación de la gestión Escolar.....	14
2.1.5 El liderazgo educativo.....	21
2.1.5.1 concepto.....	21
2.1.5.2 Liderazgo Autoritario.....	22
2.1.5.3 Liderazgo Democrático.....	22
2.1.5.4 Líder Socio-emocional.....	22
2.1.5.5 El líder pulpo.....	22
2.1.5.6 El líder araña.....	23
2.1.5.7 El líder muerto.....	23
2.1.5.8 El líder tortuga.....	23
2.1.5.9 El líder zorro.....	23
2.1.5.10 El líder abeja.....	23
2.1.5.11 Líder de opiniones.....	24

2.1.5.12 Características de un líder.....	24
2.2. Enseñanza aprendizaje.	26
2.2.1 Enseñanza.....	26
2.2.2 Aprendizaje.....	27
2.2.3 Proceso de enseñanza aprendizaje teórica (Piaget, Ausubel, y Gagné).....	30
2.2.4 Constructivismo histórico Social.....	34
2.2.5 Metodología de enseñanza.....	38
2.2.6 El docente características, perfil y capacitación.	43
2.2.7 Relación sobre el docente y enseñanza aprendizaje.....	45
2.2.8 Relación sobre la madre el niño(a) y la enseñanza aprendizaje.....	48
2.3 Marco institucional.....	52
2.3.1 Tipo de institución.....	53
2.3.2 Oferta educativa.....	53
2.3.3 Visión.....	53
2.3.4 Misión.....	53
2.3.5 Valores.....	54
2.4 Marco legal.....	54
2.5 Hipótesis.....	56
2.6 Variables.....	56
2.6.1. Variable independiente.....	56
2.6.2 Variable Dependiente.....	56
2.7. Operacionalización de variables.....	57

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación.....	59
3.2 Métodos de Investigación.....	59
3.3 Población y Muestra.....	60
3.3.1. Muestra.....	60
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos.....	61
3.5 Tratamiento de la Información.....	61

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

4.1 Encuesta a Docentes.....	62
4.2 Encuestas a Padres de Familia.....	72
4.3 Encuestas a Estudiantes.....	82

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.....	92
-----------------------	----

5.2 Recomendaciones.....	94
--------------------------	----

CAPÍTULO VI PROPUESTA

6.1 Portada.....	93
6.2 Justificación e importancia.....	94
6.3 Objetivos.....	94
6.4 Población objetos.....	95
6.5 Localización.....	95
6.7 Desarrollo propuesta.....	97
Bibliografía.....	114
Anexos.....	115

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Pág.
Tabla 4.1. Dedicación del administrador	62
Tabla 4.2. Frecuencia de capacitación a docentes	63
Tabla 4.3. Oportunidades de capacitación	64
Tabla 4.4. Capacitación sobre enseñanza-aprendizaje	65
Tabla 4.5. Control de tareas por padres de familia	66
Tabla 4.6. Nivel académico de padres influye en rendimiento de niños y niñas	67
Tabla 4.7. Responsabilidad de los padres a través de tareas.	68
Tabla 4.8. Falta de buena administración en la enseñanza aprendizaje	69
Tabla 4.9. Bajo rendimiento por mala administración	70
Tabla 4.10. Falta de conocimiento incide en enseñanza-aprendizaje	71
Tabla 4.11. Conocimiento de padres sobre administración eficaz	72
Tabla 4.12. Acuerdo en que la administración capacite a docentes	73
Tabla 4.13. Administración del Director	74
Tabla 4.14. Evaluación que aplica la dirección de la escuela a maestros	75
Tabla 4.15. La buena administración ayuda al rendimiento	76
Tabla 4.16. La buena administración respalda a la institución	77
Tabla 4.17. Control de evaluaciones de docentes	78
Tabla 4.18. El rendimiento tiene que ver con la falta de capacitación de maestros	79
Tabla 4.19. Buena enseñanza influye en enseñanza-aprendizaje de niños/as	80
Tabla 4.20. Director escolar da solución a problemas de rendimiento	81

Tabla 4.21. Se preocupa el Director por los estudiantes	82
Tabla 4.22. Realización de evaluaciones por parte de docentes	83
Tabla 4.23. Que tan bueno es el trabajo de director en la escuela	84
Tabla 4.24. Capacitación a los docentes por parte del Ministerio de Educación	85
Tabla 4.25. Se debe capacitar a los docentes a través de la dirección	86
Tabla 4.26. La enseñanza del docente es influida por la parte administrativa	87
Tabla 4.27. Responsabilidad del Director hacia la escuela	88
Tabla 4.28. Aplicación de valores enseñados en casa	89
Tabla 4.29. Causa del bajo rendimiento en los niños y niñas	90
Tabla 4.30. Preocupación del director para conseguir recursos	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Contenido	Pág.
Figura 4.1. Dedicación del administrador	62
Figura 4.2. Frecuencia de capacitación a docentes	63
Figura 4.3. Oportunidades de capacitación	64
Figura 4.4. Capacitación sobre enseñanza-aprendizaje	65
Figura 4.5. Control de tareas por padres de familia	66
Figura 4.6. Nivel académico de padres influye en rendimiento de niños y niñas	67
Figura 4.7. Responsabilidad de los padres a través de tareas.71	68
Figura 4.8. Falta de buena administración en la enseñanza aprendizaje	69
Figura 4.9. Bajo rendimiento por mala administración	70
Figura 4.10. Falta de conocimiento incide en enseñanza-aprendizaje	71
Figura 4.11. Conocimiento de padres sobre administración eficaz	72
Figura 4.12. Acuerdo en que la administración capacite a docentes	73
Figura 4.13. Administración del Director	74
Figura 4.14. Evaluación que aplica la dirección de la escuela a maestros	75
Figura 4.15. La buena administración ayuda al rendimiento	76
Figura 4.16. La buena administración respalda a la institución	77
Figura 4.17. Control de evaluaciones de docentes	78
Figura 4.18. El rendimiento tiene que ver con la falta de capacitación de maestros	79
Figura 4.19. Buena enseñanza influye en enseñanza-aprendizaje de niños/as	80
Figura 4.20. Director escolar da solución a problemas de rendimiento	81

Figura 4.21. Se preocupa el Director por los estudiantes	82
Figura 4.22. Realización de evaluaciones por parte de docentes	83
Figura 4.23. Que tan bueno es el trabajo de director en la escuela	84
Figura 4.24. Capacitación a los docentes por parte del Ministerio de Educación	85
Figura 4.25. Se debe capacitar a los docentes a través de la dirección	86
Figura 4.26. La enseñanza del docente es influida por la parte administrativa	87
Figura 4.27. Responsabilidad del Director hacia la escuela	88
Figura 4.28. Aplicación de valores enseñados en casa	89
Figura 4.29. Causa del bajo rendimiento en los niños y niñas	90
Figura 4.30. Preocupación del director para conseguir recursos	91

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“EL ADMINISTRADOR EDUCATIVO Y LA ENSEÑANZA - APRENDIZAJE”

Autora: Celia Del Rocío Cardona Ramírez.

Fecha: Quito 2013

RESUMEN

Es imprescindible que el administrador y el docente desarrollen destrezas para evaluar su actuación, así el docente desarrollará y aprenderá a tomar decisiones sobre sus actos, trabajos realizados, tareas presentadas, entre otras y tomará conciencia de lo positivo y negativo para afirmarlo o corregirlo según corresponda. En este proyecto de investigación se estudia al administrador y a la Enseñanza- Aprendizaje. Este trabajo investigativo fue planteado en la Unidad Educativa Primero de Mayo para comprobar la influencia del administrador del establecimiento en la enseñanza-aprendizaje, puesto que está a cargo de varias gestiones escolares tales como: La gestión pedagógica, del trabajo humano, la gestión financiera, el perfil de mano estructura de la localidad, y estar al tanto de la enseñanza aprendizaje educativo de la institución. Por lo que una solución para una mejor administración educativa sería incrementar más autoridades en esta escuela como inspectores pero capacitados en su área ya que la buena enseñanza no puede depender de maestros excepcionales o de la fortuna, porque es entonces cuando la supervisión educativa cumple su función como órgano interesado en el desempeño de la escuela, para que la acción de esta mejore constantemente y los buenos resultados estén garantizados de manera objetiva y científica. Por medio de este trabajo investigativo se va a conocer que perfiles y características que deben tener los docentes y el director en este establecimiento. Razones por las que para aplacar el problema encontrado se planteó el siguiente tema de propuesta: Elaboración de un manual sobre el administrador y la enseñanza aprendizaje educativa. Para fortalecer la actitud y el desempeño de los docentes y alumnos de la escuela fiscal primero de mayo.

DESCRIPTORES: El administrador y la enseñanza aprendizaje.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo propone describir los principios fundamentales y teóricos en lo referente al administrador y la enseñanza-aprendizaje.

Es imprescindible que el administrador y el docente desarrollen destrezas para evaluar su actuación, así el docente desarrollará y aprenderá a tomar decisiones sobre sus actos, trabajos realizados, tareas presentadas, entre otras y tomará conciencia de lo positivo y negativo para afirmarlo o corregirlo según corresponda.

La elección de este trabajo investigativo es para conocer el grado de responsabilidad del administrador para con el alumno, docentes y para con el establecimiento y el grado de respeto de los alumnos, docentes para con el administrador, que está íntimamente relacionado con la enseñanza-aprendizaje del alumnado y docentes.

Reiterando que esta es tarea y responsabilidad del administrador y el ministerio de educación, para tener una mejora en la capacitación docente reflejándose en el prestigio del establecimiento educativo, tanto por el rendimiento escolar de los alumnos, como por el grado de responsabilidad, resaltándole en su calidad entre los demás centros educativos, además se necesita formas de evaluar al alumnado con métodos que concuerdan con buenos propósitos educativos y asegurar una enseñanza de calidad con controles de calidad.

Es claro que si la educación ha de prosperar, tanto los que enseñan como los que aprenden tendrán que aceptar nuevas técnicas de evaluación.

Las actividades de evaluación deben ser consideradas como parte integrante del progreso didáctico y en ningún momento como metas en sí

mismas. Son un proceso continuo de apreciación, que deben estar en toda actividad didáctica siempre.

Se debe definir claramente el tema que queremos evaluar para obtener mejores resultados. No establecer normas fijas y rígidas porque no existen pruebas perfectas e insustituibles.

Esta investigación se encuentra dividida en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Trata de todo lo concerniente a la delimitación del problema de estudio, sus objetivos y la justificación por lo cual se inició la investigación.

Capítulo II: Trata sobre los antecedentes de la investigación, la Fundamentación Científica y Filosófica y la Conceptualización que permitió bosquejar la idea a defender.

Capítulo III: Refiere a la realidad con la ciencia, mediante la investigación en la modalidad cuali-cuantitativa y la utilización de varios tipos y métodos de investigación.

Capítulo IV: Se refiere a la tabulación, análisis e interpretación, que permitieron llegar a las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo V: Presenta las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó luego de haber realizado el estudio.

Capítulo VI: Presenta como resultado de las recomendaciones realizadas la propuesta respectiva al problema encontrado.

Finalmente se presenta, la bibliografía y los Anexos del trabajo de investigación.

Esta investigación es de tipo descriptivo porque se escribe todo lo relacionado con el liderazgo, gestión y valores en la Unidad Educativa Madre de la divina gracia. Y el paradigma es cuantitativo utiliza un método de análisis causal, Correlacionar - cualitativo, esgrime un método de análisis descriptivo e interpretativo y los métodos de la investigación realizada fueron el descriptivo, analítico, el mismo que parte de una investigación procesual en lo referente a gestión, liderazgo y valores, también encontramos el método inductivo- deductivo, en esta investigación porque se ha investigado desde lo particular a lo general y desde lo general a lo particular.

Por ello en el presente trabajo se demuestra la elaboración de seis capítulos una propuesta y un manual, cada uno realizado por medio de consultas, relacionadas al tema con el propósito de dar a entender los temas aquí tratados y con la finalidad de culminar la teoría del presente trabajo de una forma confiable y mejorada para el lector.

Este trabajo también es para aprender a definir la orientación, características y perfil del docente y del administrador educativo en un aspecto importante e impredecible para evitar el descuido y la insuficiencia en el campo laboral y ético.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema.

El administrador educativo y la enseñanza – aprendizaje.

1.2 Planteamiento del Problema

El análisis personal del tema consultado y posteriormente aquí citado, manifiesta que uno de los retos más importantes a los que se enfrentan las instituciones de educación y sus administradores junto a sus docentes, puesto que por ello escogieron ser educadores conocidos como docentes, es formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas de la sociedad, buscar soluciones, aplicarlas y asumir responsabilidades sociales aspectos que si se refuerzan desde la escuela se obtendrán buenos resultados para el futuro.

Para alcanzar formar a los estudiantes y que se conviertan en ciudadanos bien informados con sentido crítico y con responsabilidad social, puede ser necesario reformular los planes de estudio ser realistas y utilizar métodos nuevos y adecuados que permitan superar la potestad concedora de las disciplinas.

La observación de esta administración educativa en esta escuela en los métodos de enseñanza después expuestos debería tomar en consideración las diferencias entre hombres y mujeres, la mejora en la calidad de la enseñanza incentivando responsabilidad en los alumnos, así como el refuerzo en el contexto cultural, histórico y económico, propio de cada país, ciudad, o parroquia.

Otro de los problemas en el administrador educativo para mi criterio, puesto que en esta escuela pasa y también yo lo estoy pasando, es que debería aliviar el método de enseñanza y exámenes de rendimiento ya que pueden ser realizados con un cuestionario previo especialmente exámenes o pruebas acumulativas como las mensuales o trimestrales. Ya que por lógica esto, provoca un ambiente de solemnidad, vigilancia y tensión opuesta al que sería conveniente, para un máximo rendimiento esperado si hasta en estudiantes universitarios que ya somos adultos, esta tensión provoca ansiedad complementada con el estrés y hasta enfermedades como gastritis desórdenes alimenticios y hasta esófago de barrett, enfermedad que personalmente como estudiante ya dos años recién cumplidos estoy tratándome obtenidas a causa de ese estrés, y el resultado inmediato dado de estos mencionados exámenes o formas de estudio lógicamente es el olvido de lo estudiado y hasta el desapego, aumentando el analfabetismo, el desempleo y por ende la pobreza, ya que con buenos sistemas o métodos educativos como: acuerdo de enseñanza entre docentes y directores para obtener lo deseado del estudiante y aún más si la institución educativa es particular, refuerzo de temas, tareas dirigidas y educación personalizada, además de otras influencias de la escuela como la infraestructura y la enseñanza de valores, son importantes en esta formación educativa.

Considerando también que la educación no se aprende solo en la escuela, sino también en la familia, con los amigos en algunos casos el trabajo la falta de tiempo y en el contacto con los medios de comunicación. El objetivo general del estudio fue identificar y examinar, en un marco comparativo, la manera en que los jóvenes se preparan para cumplir su papel de estudiantes instruidos con valores para obtener buenos ciudadanos en los diferentes aspectos de la vida.

Es notorio que la situación actual de la evaluación del sistema educativo en Ecuador depende mucho de la supervisión del administrador educativo, pero también hay que tener en cuenta del método que individualmente cada docente emplea con sus alumnos para hacer mejor su clase con sus

estudiantes, afirmando lo que dice el artículo 349 de la constitución Ecuatoriana, es que el docente garantiza su trabajo al gozar de continuas actualizaciones que mejore permanentemente su formación profesional, creando estas reformas el sistema de evaluación del desempeño docente vinculándolo a la política salarial de todos los niveles, cambiando no del todo

1.3 Formulación del problema

¿Influye el administrador educativo en la enseñanza-aprendizaje de la escuela "Primero de Mayo" de la ciudad de Puyo?

1.4 Alcance del problema

En este proyecto de investigación sobre el administrador educativo y a la Enseñanza-Aprendizaje, se realizará en la Unidad Educativa "Primero de Mayo", con los estudiantes de sexto año de Educación General Básica, en el año lectivo 2011 -2012.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Conocer el perfil profesional y las características del administrador educativo y de los docentes, en los distintos campos de acción pedagógica en esta institución.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar en el marco teórico que sustente la investigación.
- Reconocer los campos de acción del administrador educativo.
- Conocer las competencias y el perfil de un buen administrador educativo, y de los docentes.

- Distinguir la relación que hay entre docencia y la administración educativa.
- Elaborar una propuesta tendiente o solucionar el problema encontrado.

1.6 Justificación

La realización de este tema es gracias a los diferentes modos de administración, control y seguimiento de los directores en las gestiones educativas para los alumnos y para con los compañeros docentes, basadas en la ausencia o existencia de supervisión, puntualizando el grado de responsabilidad o irresponsabilidad de un director en una institución educativa dando este trabajo investigativo un pequeño análisis pedagógico por parte del docente y del director y una crítica constructiva por parte de los padres de familias, Criticas que con el transcurso del tiempo y por disponibilidad del gobierno han hecho que el director sea remplazado por el director de colegio e inspectores, ahora siendo el director del colegio el rector de los dos planteles para obtener mayor organización y control, siendo esto un impacto social tanto para docentes como para estudiantes y padres de familia de la escuela fiscal "Primero de Mayo" de la ciudad de Puyo.

Este trabajo investigativo fue planteado en esta escuela porque si influye el administrador del establecimiento, puesto que está a cargo de varias gestiones escolares tales como:

La gestión pedagógica, la gestión de trabajo humano, la gestión financiera, el perfil de mano estructura de la localidad, y estar al tanto de la enseñanza-aprendizaje educativo de la institución.

Por lo que una solución para una mejor administración educativa seria incrementar más autoridades en esta escuela como inspectores pero capacitados en su área "Gestión que ya fue realizada en este año lectivo" ya que la buena enseñanza no puede depender de maestros excepcionales o

de la fortuna, porque es entonces cuando la supervisión educativa cumple su función como órgano interesado en el desempeño de la escuela, para que la acción de esta mejore constantemente y los buenos resultados estén garantizados de manera objetiva y científica. Por medio de este trabajo investigativo se va a conocer que perfiles y características que deben tener los docentes y el director en este establecimiento.

La investigación permitió compartir con los docentes de la institución el desarrollo de las planificaciones, las técnicas que utilizan los docentes, para dar clases, desarrollar pruebas calificar deberes y conocer las pruebas evaluativas de docencia que el Ministerio de Educación les ministra. Dio como resultado de esta investigación el presente trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 El administrador

Se le denomina así a la persona que administra bienes ajenos o propios con ética y prudencia. Encargado que goza de la responsabilidad que le otorgan por ejercer su trabajo con dedicación y aprecio. RAE. (2013). Y en este trabajo investigativo se le va a dar a entender al director que tiene que actualizarse.

2.1.1 El administrador educativo

Se refiere a la persona en la cual descansa todo tipo de responsabilidad ya sea de gran o poca magnitud que sea correspondiente al control y mejora de instituciones educativas con el fin de bienestar, comodidad, beneficios y seguridad para los estudiantes y los docentes junto con todo el personal que en el plantel educativo se encuentren laborando. RAE (2013)

2.1.2 Perfil de un administrador educativo

Aguerrondo Inés (2003). El perfil del director de la escuela el cuál es básico en la gestión deberá incluir: creatividad, poseer conocimientos sólidos del área educativa, liderazgo, saber comunicar y compartir ideas, generar y demostrar confianza, estar dispuesto a escuchar y al diálogo.

Los requisitos de un administrador educativo para una gestión exitosa son:

El director debe buscar mejorar el trabajo de equipo al liderar un proceso de toma de decisiones en donde éstas sean el resultado de acuerdos entre las partes y no de imprecisiones autocráticas.

Si al buen ejercicio de liderazgo del director se suma el mejoramiento permanente de la vida profesional de los empleados y colaboradores, se generan procesos de motivación que permiten a su vez constantes procesos de innovación en el ejercicio profesional de sus compañeros de trabajo.

El director debe entender el plan como una guía para su trabajo que permite y demanda una reformulación constante, no es una camisa de fuerza sin posibilidades de cambio. Todo esto enfocado a la eficacia que es la medida en que se han alcanzado los objetivos propuestos y la eficiencia en los recursos para alcanzar los objetivos con un costo mínimo de los resultados logrados. “Contemplar la estructura escolar, habilidad de gerenciamiento o dirección, capacidad de negociación.” Aguerrondo (2003)

2.1.3 Características del administrador educativo

- El buen administrador educativo analiza y programa el empleo de su tiempo.
- El tiempo es su más precioso recurso y, además, irrecuperable.
- Para él, el respeto a la dignidad de las personas es la clave de las relaciones humanas. Otorgue sin discriminaciones, un trato ecuánime, considerado y respetuoso a sus colaboradores.

- La buena supervisión es aquella que logra un justo equilibrio entre los derechos e intereses de los colaboradores de la empresa y los de sus propietarios. Y se busca siempre este equilibrio.
- El supervisor sensato es el que mantiene una honrada posición entre el presente y el futuro en cuanto al objetivo de obtenerse beneficios crecientes. No sacrifica el porvenir de la institución para mostrar este año utilidades espectaculares.
- No concentra funciones. Asume el riesgo de delegar así desarrollará el potencial latente de sus colaboradores y podrá dedicar más tiempo a su trabajo específico de dirección.
- No es posible el desarrollo de una empresa sin el desarrollo de sus recursos humanos. Sea un maestro en seleccionar, promover, estimular y educar a sus colaboradores.
- Como miembro del sector dirigente más dinámico de la sociedad, el director debe estar a la vanguardia en la permanente adquisición de conocimientos.
- Manteniéndose al día en formación e información.
- Cuando piensa en el desarrollo de nuevas líneas, no desperdicia lo cierto por andar detrás de lo incierto. Sueña un poco pero jamás deja de ser hombre realista.
- Es consciente que los actos y ventajas indebidos impugnan a la integridad moral. No viole los principios éticos ni aún en beneficio de la empresa, será su mejor decisión como supervisor.

- Sabe que en la vida no todo ha de ser negocio, no cae en la unidimensionalidad, enriquece su vida con el amor y el afecto a su cónyuge, sus amistades, sus hijos, la humanidad, la naturaleza, y en la atención y el entusiasmo por otros valores humanos. “Contemplar la estructura escolar, habilidad de gerenciamiento o dirección, capacidad de negociación.” Aguerro (2003)

2.1.4 La gestión Escolar

Se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución escolar singular y su comunidad educativa de referencia. Toda medida de gestión supone un componente político, en la medida en que tiende a la concreción de una intencionalidad.

Cuando el ámbito de aplicación es la institución escolar, el interés de la acción es obtener determinados resultados pedagógicos a través de lo que suele entenderse por actividad educativa escolar, llevada a cabo por cada comunidad educativa particular.

Por este motivo -tal como señala Inés Aguerro - todos los miembros de la institución escolar implementan diariamente decisiones de política educativa cuando organizan equipos de trabajo en el aula y en la institución, cuando toman medidas administrativas y de gestión del establecimiento, cuando definen los mecanismos de inscripción de los estudiantes, las modalidades de evaluación de sus aprendizajes, etc., La planificación hace posible la dirección de todo el proceso institucional, y resulta muy necesaria cuando se intenta producir cambios en el quehacer cotidiano.

En el marco del modelo de planificación estratégico-situacional en materia educativa, actualmente se entiende que la gestión escolar debe promover la

transformación de la realidad institucional, de modo de mejorar las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

En este contexto se crea un instrumento de gestión capaz de contemplar y dar respuesta a las distintas situaciones de vida cotidiana de las escuelas: el Proyecto Pedagógico Institucional.

Esta herramienta esencial de la gestión escolar incluye objetivos, valores, metas e intenciones fijados de acuerdo con los medios y recursos de la institución, a partir de su contexto particular y único.

Una de las condiciones para que todo Proyecto Pedagógico Institucional se constituya en una verdadera herramienta de la gestión escolar es que en su definición tengan una activa participación los miembros de la escuela, que asumirán esa tarea como un esfuerzo sistemático para pensar, en función de las características existentes, el tipo de institución que se quiere lograr a partir del trabajo colectivo.

Dando a entender esta lectura que en la actualidad y desde los últimos años, con el estudio de los varios puntos de Gestión de educación, surge la necesidad de enfocar las políticas, en los resultados de aprendizaje de los estudiantes y en los aportes de la teoría educativa sea particular o del estado, especialmente de los movimientos de escuelas o educación básica para lograr la eficacia escolar.

Por lo cual se ha tomado conciencia real del potencial que tiene el desarrollo de una gestión escolar efectiva y la aprobación principal de la dirección administrativa en el logro de resultados.

Y que el apareamiento de varias gestiones ha significado el incremento en estrategias para potenciar cada institución educativa como punto principal en los procesos de mejora, es posible, desde este ámbito, gestionar con

eficacia los procesos que ocurren al interior de la escuela, específicamente los temas que dicen relación con una adecuada gestión.

Lo que daría a pensar que la toma de decisiones de manera institucional permitiría a los centros escolares, por un lado determinar su rumbo según su realidad local y, por otro, asumir responsabilidades por los resultados de su gestión. Aguerro Inés (2003) del libro Buenas Prácticas.

2.1.4.1 Clasificación de la gestión Escolar

- a) Gestión educativa:** Se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación. Generalmente, las medidas Incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor. Tanto los procesos de gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de conducción. Microsoft ® Encarta ® 2009.

Esta institución educativa se ve muy influenciada por esta gestión educativa puesto que es una institución fiscal o del gobierno.

- b) Gestión Institucional:** En particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el

desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

En esta institución educativa la gestión institucional es la que en sí encierra varios aspectos o sea es en la que el administrador debe enfocarse concretamente, porque esta gestión se enfoca más en el punto de vista particular o como institución dándose a ver la administración del director.

c) Gestión financiera: La escuela fiscal mixta “Primero de Mayo” por el hecho de ser fiscal no tiene departamento de tesorería por lo cual como tiene una unidad con el colegio de igual nombre lógicamente también fiscal, es el encargado de recoger los recibos de depósitos netos de lo que es colación escolar, de ahí según por la resolución de cada grado, conjuntamente a su directiva según lo acordado en sesiones o reuniones de padre de familia, se pagan cuotas internas o de grado, librando de cualquier responsabilidad en esta resolución al director.

d) Gestión pedagógica: Se conoce a la pedagogía como, teoría de la enseñanza que se impuso a partir del siglo XIX como ciencia de la educación o didáctica experimental, y que actualmente estudia las condiciones de recepción de los conocimientos, los contenidos y su evaluación, el papel del educador y del alumno en el proceso educativo y, de forma más global, los objetivos de este aprendizaje, indisociables de una normativa social y cultural.

La Pedagogía es una ciencia de carácter psicosocial que tiene por objeto el estudio de la educación con la finalidad de conocerlo y perfeccionarlo. A su vez, es una ciencia de carácter normativo, porque se dedica a establecer las pautas o normas que hemos de seguir para llevar a buen término el fenómeno educacional.

En la antigüedad la educación estaba más enfocada a la formación general del hombre y del ciudadano (padecía) que a la transmisión y al contenido de los conocimientos en el sentido estricto de la palabra.

En este contexto, la dialéctica y la mayéutica, practicada por Sócrates en sus famosos diálogos, eran consideradas técnicas capaces de hacer progresar el razonamiento y el conocimiento. Igualmente, Platón y Aristóteles consideraban que la pedagogía debía ponerse al servicio de fines éticos y políticos.

Más tarde, durante la edad media, la pedagogía se asimiló a un catecismo bajo la influencia del escolasticismo, cuyos principios fueron expuestos principalmente por san Agustín y santo Tomás de Aquino. Los métodos de educación, que hacían hincapié en la comunicación maestro-alumno, se basaban en la transmisión de la fe a través de una enseñanza que giraba principalmente alrededor de la lingüística. Este método, ridiculizado principalmente por François Rabelais en Gargantúa (1534), se basaba en la memorización y la imitación, y permaneció vigente en las escuelas hasta el siglo XVII.

En otras palabras la pedagogía es un conjunto de saberes que se ocupan de la educación como algo típicamente social y específicamente humano. Por ello el administrador de la institución fiscal "Primero de Mayo" tiene la responsabilidad de controlar los métodos y forma de la enseñanza docente hacia sus alumnos pero igual responsabilidad está enfocada a los representantes o padres de familia del estudiante para el control de las tareas en casa que es la práctica de lo aprendido en clase.

e) Gestión de trabajo Humano: GRH), Es una estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La

GRH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa.

El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional.

Cuando la GRH funciona correctamente, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados.

Resumiendo lo anteriormente leído la gestión de trabajo Humano implica que el director debe tomar una serie de medidas, entre las que cabe destacar: el compromiso de los trabajadores: en este caso los docentes, el personal de aseo, conserjería, bar y el mismo director.

El pago puntual de salarios en función de la productividad de cada trabajador, una formación profesional continuada, y un trato justo para que haya armonía y por lo tanto tener buenos resultados de las responsabilidades de cada quien.

- f) **Gestión de tecnología:** Como en esta gestión se destaca la esencia de armonizar el conocimiento de ingeniería, ciencias y administración con el fin de desarrollar métodos y procedimientos de operación, relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.

Esta disciplina se encarga de organizar y de administrar los recursos que tiene la institución de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido dentro del tiempo y presupuesto requerido puesto que el establecimiento cuenta con dos áreas de computación, uno que es empleado como sala virtual y el otro como sala de computación y los

equipos necesarios para ser empleados en sesiones que se desarrollan en la institución en el espacio cubierto.

g) Gestión de Conocimiento: Un tema particular de la administración del conocimiento es que el conocimiento no se puede codificar fácilmente en forma digital, tal como la intuición de los individuos dominantes que viene con años de experiencia y de poder reconocer los diversos patrones del comportamiento que alguien con menos experiencia no puede reconocer.

El proceso de la administración del conocimiento, también se lo conoce en sus fases de desarrollo como "aprendizaje corporativo" o "aprendizaje organizacional". Del inglés Knowledge Management 20 Noviembre 2010, se trata un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización, relacionada a disciplinas tales como inteligencia competitiva.

O sea este artículo, se refiere a las herramientas y a las técnicas diseñadas para hacer valer la disponibilidad de la información llevada a cabo por los individuos dominantes y facilitar la toma de decisiones y así reducir el riesgo a equivocaciones pero en otra parte de este mismo artículo da a saber que también diversos aspectos como las circunstancias y las experiencias tienen mucho que ver. Y el establecimiento educativo Primero de Mayo realiza en mayor parte y tiene como fin los siguientes objetivos:

- Identificar, recoger y organizar el conocimiento existente, que si lo realiza mediante el área de psicología especialmente para evaluar a los niños nuevos y ver en qué área hay que poner en ellos refuerzos.

- Facilitar la creación de nuevo conocimiento, también lo realiza la institución en conjunto a los refuerzos que tienen los niños que tienen alguna dificultad para aprender temas nuevos, pero lo que sería mejor fuera que se aumentara el personal para este tipo de acción.

- Apuntar la innovación a través del y apoyo de la habilidad de la gente a través de reuniones de padres de familia para lograr un mejor desempeño en la institución al menos en el refuerzo de control de tareas en casa, en este punto no se ve mucho adelanto puesto que no todos los padres de familia asisten a las reuniones y es mas muchos padres de familia tanto padres como madres trabajan por lo cual sus hijos ejercen sus tareas solos, pero aquí se quiere dar el mensaje de revisar las tareas de su hijo al regreso del trabajo.

h) Gestión Administrativa: Es uno de los temas más importantes a la hora de administrar una institución ya que de ella va depender el éxito o fracaso. En los años hay mucha competencia en la preparación por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.

En cuanto a esta institución educativa el director de la escuela es renovable, o sea cumple su periodo de administración y es sustituido por otro director que es enviado del ministerio de educación, y de igual forma si hay alguna queja de la administración del director el ministerio de educación es el que demanda las sanciones respectivas.

i) Gestión Curricular y su implicancia: define a la gestión curricular y su implicancia, como la capacidad de organizar y poner en marcha el proyecto pedagógico de la institución a partir de la definición de qué se debe enseñar y qué deben aprender los estudiantes. (Panque va J. 2008),

Está orientada hacia la formación de los estudiantes por medio de las interpretaciones del PEI en el aula y busca un mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje en la institución.

Esto exige un trabajo en equipo organizado por la institución y unos acuerdos mínimos establecidos de acuerdo con el PEI sobre aspectos críticos de la enseñanza y el aprendizaje: la evaluación, la articulación de niveles, áreas y grados, la jerarquización de contenidos, el uso de textos, la elaboración y utilización de material didáctico y de apoyo la formación permanente de docentes.

Además de la atención a estudiantes con necesidades pedagógicas particulares. Este tema da a entender que si existe o pudiera existir en una institución educativa un consenso que de importancia a la gestión curricular y el efecto que ésta podría tener en los procesos de enseñanza y aprendizaje. En la escuela Primero de mayo tanto el PEI, las planificaciones y los textos son regidos por el gobierno puesto que se rige bajo una normativa fiscal.

j) Gestión cultural: Desde Instituciones Educativas es necesario que los líderes, directivos y administradores comprendan que las aspiraciones culturales y educativas, así como los propósitos de producir servicios o bienes educativos consolidados, con capacidad de crecimiento institucional y sobre todo de bienes, servicios y productos reconocidos socialmente y aceptados en la comunidad deben Identificar procesos administrativos con tres funciones básicas; Planeación, Gestión y Control seguimiento y evaluación. (Panqueva J. 2008),

Es evidente según lo anteriormente leído que estas funciones están acompañadas de un estilo de dirección amplia, flexible y participativa donde los estudiantes, como docentes, identifican e interpretan las diferencias

culturales del entorno cada vez más rápido para traducirlas en buenas relaciones internas puesto que como la escuela es pública es ubio que va asistir todo tipo de niño de cualquier cultura.

2.1.5 El liderazgo educativo.

2.1.5.1. Concepto

Es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad.

El ejercicio de este liderazgo recae sobre el director o directora del centro educativo.

Un “buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela.” Granados (1999)

En el establecimiento educativo se supone que el director desarrolla un liderazgo democrático.

Granados (1999) en el liderazgo en el contexto escolar manifiesta ciertos tipos de líderes desde diferentes enfoques teniendo presente que la estructura social influye en el tipo de líder que se van formando y es así que un líder pueden asumir distintas conducciones de grupo y podemos hablar de los siguientes liderazgos:

2.1.5.2 Liderazgo Autoritario.

- El líder determina toda política.

- La Autoridad dicta una a una las técnicas y los pasos a seguir.
- El líder dicta a cada miembro la tarea y sus compañeros de trabajo.
- El líder tiende a ser personal al elogiar y criticar el trabajo de cada miembro, pero se mantiene alejado de toda participación de grupo activa, excepto en las manifestaciones.

2.1.5.3 Liderazgo Democrático

Se caracteriza porque toda política queda a discusión y decisión del grupo, animado y apoyado por el líder. Se gana perspectiva de actividad durante el período de discusión. Se esbozan los pasos generales hacia la meta de grupo y cuando se necesita consejo técnico, el líder sugiere dos o más procedimientos alternativos de dónde elegir. Los miembros pueden trabajar con quien lo deseen, y se deja al grupo dividir las tareas.

Al elogiar o criticar, el líder es "objetivo" o "justo", y trata de ser un miembro regular del grupo en su espíritu, sin realizar demasiado trabajo.

2.1.5.4 Líder Socio-emocional

A decir de Cartwright y Zander, posee la capacidad y los recursos necesarios para que los otros se sientan a gusto y satisfechos de pertenecer al grupo.

2.1.5.5 El líder pulpo

Es el caudillo. Es el que hace y sabe todo. Es el que se hace imprescindible. Es el que cree que los demás miembros del grupo no saben, que son ignorantes.

2.1.5.6 El líder araña

Es el activista. Es el que hace gestiones y trámites, papeles y juicios. Se limita a hacer obras, pero no promueve organización o sea no hace útiles a todos. Cuando sale, todo se viene abajo.

2.1.5.7 El líder muerto

Es el que no tiene vida por la falta de acciones para bien de la institución. Es el que no se mueve ni de paseo, es el que no convoca a reuniones es decir es el que no hace nada por su grupo o comunidad.

2.1.5.8 El líder tortuga

Es el pasivo. Es el que no tiene iniciativa, por lo general no expone ideas peora opiniones y acaba aceptando lo que el grupo decida. Trabaja sólo cuando el grupo le exige o lo cuestiona.

2.1.5.9 El líder zorro

Es el aprovechador. Es el que utiliza su cargo para fines económicos y políticos pero para el progreso de la institución educativa no hay mejoras. Es el que trabaja sólo para figurar.

2.1.5.10 El líder abeja

Es el democrático. Es el que su cargo está al servicio de los demás. Es el que promueve la participación de todos. Es el que valora y respeta a su base consulta cualquier idea antes de aprobarla.

2.1.5. 11 Líder de opiniones

a) Es el líder que en el grupo informal influye sobre las creencias y actitudes de otros.

b) Tal vez ésta ha sido la categorización más tradicional, que sobre los estilos y tipos de liderazgo se han escrito.

c) El eterno dilema del líder es: cuándo comportarse según uno de estos estilos; cuándo ser "bueno" y cuando ser "fuerte", es decir: en qué momento aplicar la "mano dura" y cuándo la "mano blanda".

2.1.5.12. Liderazgo.

Como conclusión propia el liderazgo está basado fundamentalmente en autoridad personal; Un líder puede ser definido como una persona capaz de unir a otro para el logro de un objetivo determinado o el arte de dirigir, coordinar y motivar individuos y grupos para que alcancen determinados fines; Consiste fundamentalmente en que el gerente líder posea buena capacidad expresiva, intelectual y social.

Todo buen líder pedagógico se caracteriza por ser paciente, audaz, inteligente al momento de tomar decisiones, es aquel que trabaja buscando hacer las cosa con eficiencia y eficacia, jamás pierde el control frente a las dificultades que se presentan, es creativo en sus relaciones humanas, sabe escuchar a sus colegas, actúa con coherencia, tiene gran autoridad moral-ética, tiene capacidad de convocatoria, apasionado por el cambio y lo nuevo, investiga contantemente, aporta con ideas precisas, es discreto, responsable, respeta la forma de pensar de los demás, es el primero en llegar y el último en salir de su trabajo, gran habilidad para trabajar en

equipo, es solidario, espontáneo, discreto y prudente en el momento de relacionarse con las personas.

Se mencionan ciertos requisitos que posee un líder pedagógico. Considera que el líder es aquel que transmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción, se ve a sí mismo y a los que le rodean en continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento, es aquel que resume un hecho y transmite historia, sabe enmarcar los objetivos del colectivo, es portador de lo nuevo y creador incesante, tiene un especial tacto psicológico con los estudiantes, de acuerdo a las características particulares de cada uno de ellos, sabe intuir y prever los problemas, es un gran diseñador, facilita la acción conjunta e individual, sabe tomar decisiones asertivas, es muy hábil e inspira confianza con su visión de conjunto.

El liderazgo pedagógico no es atributo exclusivo de los docentes superdotados, potencialmente está en cualquier profesor común y corriente que enfrenta el trabajo pedagógico con espíritu colectivista y desarrollo; con una insaciable sed de cambio y un ansia inagotable de colaboración en el perfeccionamiento de lo que hace.

Las oportunidades de liderazgo pedagógico son muchas y están, de acuerdo con su desarrollo al alcance de todos los docentes. Los líderes pedagógicos nacen, no se hacen. No es fácil ser líder pedagógico, no existe receta, ni guía para ser líder pedagógico, pero las principales capacidades se pueden aprender.

El líder pedagógico dirige el proceso pedagógico más por su arrastre que por su empuje; por inspirar, más que por mandar; por crear expectativas posibles y recompensar el progreso hacia ellos, más que por manipular; por formar integralmente a los estudiantes para que usen su propia iniciativa y experiencia. José María (Discurso en Steeple Hall el 21 de Enero de 1880).

2.2. Enseñanza aprendizaje.

La situación de enseñanza – aprendizaje debe estudiarse en su aspecto dinámico, analizando los procesos que en ella se dan:

- De aprendizaje, que realiza el alumno.
- De enseñanza, que realiza el profesor.
- De comunicación, que se dan en las interrelaciones de alumno-alumno o alumno – profesor.

En la práctica estos tres procesos se dan interrelacionados, es posible separarlos sólo para un análisis teórico.

En el acto de aprendizaje el alumno realiza actividades que le provocan experiencias y le conducen a modificar su conducta receptiva o creativa.

El docente enseña, realiza actividades para motivar, favorecer la comunicación, proporcionar materiales adecuados, informaciones, etc. El proceso de comunicación se realiza entre los sujetos participantes, ya sea mediante el lenguaje verbal, numérico, plástico o dinámico, generando diálogo (DR. Roberto Romero Gallardo autor “tecnología Educativa Prospectiva”)

2.2.1 Enseñanza

“presentación sistemática de hechos, ideas, habilidades y técnicas a los estudiantes. A pesar de que los seres humanos han sobrevivido y evolucionado como especie por su capacidad para transmitir conocimiento, la enseñanza (entendida como una profesión) no aparece hasta tiempos relativamente recientes. Las sociedades que en la antigüedad hicieron

avances sustanciales en el conocimiento del mundo que nos rodea y en la organización social fueron sólo aquellas en las que personas especialmente designadas asumían la responsabilidad de educar a los jóvenes.

Saber cómo enseñar ciencias es, lógicamente, uno de los cometidos del profesorado encargado de estas disciplinas. Tradicionalmente, en la enseñanza de las ciencias dominaba un planteamiento sólo atento a la transmisión de conocimientos: el profesor elaboraba contenidos que el alumno recibía pasivamente, muchas veces con indiferencia, complementados ocasionalmente por la realización de prácticas en laboratorio, no menos expositivas y cerradas.

Sin embargo, en las últimas décadas, los avances en el conocimiento acerca de cómo aprenden las personas y cómo puede mejorarse, por tanto, la enseñanza de las disciplinas científicas, han supuesto un salto cualitativo en el campo de la educación.

La enseñanza de las ciencias, en el campo del saber y la investigación educativa, a través del análisis de los resultados de una educación basada en la mera transmisión de conocimientos y la memorización, se propone encontrar nuevas vías para un proceso didáctico más dinámico y participativo. Enseñanza de las ciencias." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, 2008. Enseñanza o Educación,

2.2.2 Aprendizaje

En conclusión llamamos Aprendizaje, al cambio que se da, con cierta estabilidad, en una persona, con respecto a sus pautas de conducta. El que aprende algo, pasa de una situación a otra nueva, es decir, logra un cambio en su conducta.

Otro concepto acuñado por David Paul Ausubel con la intención de superar tanto los límites de la enseñanza tradicional (memorística y acumulativa), como el exceso de actividad que se derivaba de las corrientes a favor del aprendizaje por descubrimiento, el cual impedía en ocasiones la asimilación de nuevos contenidos.

Inicialmente Ausubel destacó por defender la importancia del aprendizaje por recepción, al que llamó 'enfoque expositivo', especialmente importante, según él, para asimilar la información y los conceptos verbales, frente a otros autores que, como Bruner, defendían por aquellos años la preeminencia del aprendizaje por descubrimiento.

La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel contrapone este tipo de aprendizaje al aprendizaje memorístico. Sólo habrá aprendizaje significativo cuando lo que se trata de aprender se logra relacionar de forma sustantiva y no arbitraria con lo que ya conoce quien aprende, es decir, con aspectos relevantes y preexistentes de su estructura cognitiva.

Esta relación o anclaje de lo que se aprende con lo que constituye la estructura cognitiva del que aprende, fundamental para Ausubel, tiene consecuencias trascendentes en la forma de abordar la enseñanza. El aprendizaje memorístico, por el contrario, sólo da lugar a asociaciones puramente arbitrarias con la estructura cognitiva del que aprende.

El aprendizaje memorístico no permite utilizar el conocimiento de forma novedosa o innovadora. Como el saber adquirido de memoria está al servicio de un propósito inmediato, suele olvidarse una vez que éste se ha cumplido.

El aprendizaje escolar depende, al parecer, de la capacidad de razonamiento verbal, el contenido de test es muy apropiado, como demuestra la relación que hay entre los resultados de los test de inteligencia y el éxito escolar.

Sin embargo, las predicciones basadas exclusivamente en test de este tipo resultan imperfectas, porque no miden la motivación y el conocimiento sobre las capacidades necesarias para el éxito escolar es incompleto.

Por otro lado, se ha cuestionado que los test de inteligencia sean apropiados para niños de minorías étnicas, que pueden no responder adecuadamente a ciertos ítems debido a diferencias culturales o a la falta de comprensión del lenguaje empleado, más que por una deficiencia intelectual.

Ya que el concepto de la 'educación' denota los métodos por los que una sociedad mantiene sus conocimientos, cultura y valores y afecta a los aspectos físicos, mentales, emocionales, morales y sociales de la persona. El trabajo educativo se desarrolla por un profesor individual, la familia, la Iglesia o cualquier otro grupo social.

La educación formal es la que se imparte por lo general en una escuela o institución que utiliza hombres y mujeres que están profesionalmente preparados para esta tarea.

Siendo uno de los grandes retos para la educación del siglo XXI, son las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), las cuales representan nuevos modos de expresión, y por tanto, nuevos modelos de participación y recreación cultural sobre la base de un nuevo concepto de alfabetización. La clave está en establecer su sentido y aportación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. "Psicología infantil." "David Paul Ausubel." Microsoft® Encarta® 2009

2.2.3 Proceso de enseñanza aprendizaje teórica (Piaget, Ausubel, y Gagné)

Psicólogo y pedagogo suizo, conocido por sus trabajos pioneros sobre el desarrollo de la inteligencia en los niños. Sus estudios tuvieron un gran impacto en el campo de la psicología infantil y la psicología de la educación.

Nacido en Neuchâtel (Suiza), Piaget escribió y publicó su primer trabajo científico cuando tenía sólo diez años. Estudió ciencias naturales en la Universidad de Neuchâtel y, después de doctorarse a los 22 años, comenzó a interesarse por la psicología, disciplina que estudió e investigó, primero en la Universidad de Zúrich (Suiza) y después en la Sorbona, París, donde inició sus estudios sobre el desarrollo de las capacidades cognitivas. En 1955 fue nombrado director del Centro Internacional de Epistemología Genética de la Universidad de Ginebra, y después codirector de la Oficina Internacional de Educación.

En sus trabajos, Piaget distinguió cuatro estadios del desarrollo cognitivo del niño, que están relacionados con actividades del conocimiento como pensar, reconocer, percibir, recordar y otras.

En el estadio sensorio motor, desde el nacimiento hasta los 2 años, en el niño se produce la adquisición del control motor y el conocimiento de los objetos físicos que le rodean. En el periodo pre operacional, de los 2 a los 7 años, adquiere habilidades verbales y empieza a elaborar símbolos de los objetos que ya puede nombrar, pero en sus razonamientos ignora el rigor de las operaciones lógicas. Será después, en el estadio operacional concreto, de los 7 a los 12 años, cuando sea capaz de manejar conceptos abstractos como los números y de establecer relaciones, estadio que se caracteriza por un pensamiento lógico; el niño trabajará con eficacia siguiendo las operaciones lógicas, siempre utilizando símbolos referidos a objetos concretos y no abstractos, con los que aún tendrá dificultades.

Jean Piaget (1896-1980),

Por último, de los 12 a los 15 años (edades que se pueden adelantar por la influencia de la escolarización), se desarrolla el periodo operacional formal, en el que se opera lógicamente y sistemáticamente con símbolos abstractos, sin una correlación directa con los objetos del mundo físico. "Jean Piaget." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, 2008.

David Paul Ausubel (1918-) Psicólogo de la educación estadounidense, nacido en Nueva York, hijo de un matrimonio judío de inmigrantes de Europa Central. Graduado en la Universidad de su ciudad natal, es el creador de la teoría del aprendizaje significativo, uno de los conceptos básicos en el moderno constructivismo. Dicha teoría responde a una concepción cognitiva del aprendizaje, según la cual éste tiene lugar cuando las personas interactúan con su entorno tratando de dar sentido al mundo que perciben.

Inicialmente Ausubel destacó por defender la importancia del aprendizaje por recepción, al que llamó 'enfoque expositivo', especialmente importante, según él, para asimilar la información y los conceptos verbales, frente a otros autores que, como Bruner, defendían por aquellos años la preeminencia del aprendizaje por descubrimiento.

La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel contrapone este tipo de aprendizaje al aprendizaje memorístico. Sólo habrá aprendizaje significativo cuando lo que se trata de aprender se logra relacionar de forma sustantiva y no arbitraria con lo que ya conoce quien aprende, es decir, con aspectos relevantes y preexistentes de su estructura cognitiva. Esta relación o anclaje de lo que se aprende con lo que constituye la estructura cognitiva del que aprende, fundamental para Ausubel, tiene consecuencias trascendentes en la forma de abordar la enseñanza.

El aprendizaje memorístico, por el contrario, sólo da lugar a asociaciones puramente arbitrarias con la estructura cognitiva del que aprende. El

aprendizaje memorístico no permite utilizar el conocimiento de forma novedosa o innovadora. Como el saber adquirido de memoria está al servicio de un propósito inmediato, suele olvidarse una vez que éste se ha cumplido.

Para Ausubel “ La función de la evaluación consiste en determinar el grado en que los objetivos de importancia educativa están siendo alcanzados en realidad y que evaluar es hacer un juicio de valor o de mérito, para apreciar los resultados educativos en términos de que si están tiene satisfaciendo o no un conjunto específico de metas educativas”.

Por supuesto que si no es desde este punto de vista, la evaluación carecería de sentido ya que su valor es directamente proporcional a los fines hacia los que tiende la educación.

La evaluación deberá tener en cuenta la respuesta del alumno ante los objetivos sociales y pedagógicos marcados, que aunque se encuentren interrelacionados son diferentes entre sí, ya que pueden tener algún tipo de incidencia en la consecución de los cambios que se persiguen en la situación de aprendizaje.

La evaluación es parte integrante de todo modelo educativo que se refleja en los procesos de aprendizaje y enseñanza, y en definitiva es una actitud primordialmente valorativa e investigadora, a través de la cual se toman decisiones que contribuyen a regular el proceso educativo. De ahí que el proceso evaluador no tenga carácter puntual sino procesal y continuo. "David Paul Ausubel." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, 2008.

Robert Gagné, educador estadounidense desarrolló una teoría jerarquizada que postula cómo algunos tipos de aprendizaje son requisitos previos de

otros más complejos, y sus investigaciones han sido aplicadas con éxito para determinar estas secuencias en el aprendizaje.

Según Gagné las funciones de la enseñanza para que pueda tener lugar el aprendizaje, la enseñanza debe realizar 10 funciones:

- Estimular la atención y motivar.
- Dar a conocer a los alumnos los objetivos de aprendizaje.
- Activar los conocimientos y habilidades previas de los estudiantes. Relevantes para los nuevos aprendizajes a realizar (organizadores previos).
- Presentar información sobre los contenidos a aprender u proponer actividades de aprendizaje (preparar el contexto, organizarlo).
- Orientar las actividades de aprendizaje de los estudiantes.
- Incentivar la interacción de los estudiantes con las actividades de aprendizaje, con los materiales, con los compañeros... y provocar sus respuestas.
- Tutor izar, proporcionar feed-back a sus respuestas.
- Facilitar actividades para la transferencia y generalización de los aprendizajes.
- Facilitar el recuerdo y - Evaluar los aprendizajes realizados. (Internet) © Dr. Pere Marqués Graells, 2001 (última revisión: 3/08/10)

2.2.4 Constructivismo histórico Social

Como opinión o crítica personal pienso que el constructivismo se asienta sobre todo en varios aspectos que han dado motivo a numerosos trabajos de investigación e innovación didáctica por parte de profesores e investigadores, así como a un activo debate, aún en pie, sobre su importancia y concreción.

Entre estos aspectos destacan la aplicación de la idea de cambio conceptual en ciencias y la importancia de las concepciones alternativas, preconcepciones, conceptos previos o errores conceptuales, tal como se han denominado, con diferencias en su aplicación, todas esas formas.

A ellos se añaden las consecuencias de todo esto en el campo específico de la enseñanza de las ciencias, así como sus aspectos específicos en la didáctica de las distintas disciplinas científicas, lo que supone la definición de campos propios en la enseñanza. Microsoft ® Encarta ® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Constructivismo, amplio cuerpo de teorías que tienen en común la idea de que las personas, tanto individual como colectivamente, 'construyen' sus ideas sobre su medio físico, social o cultural.

De esa concepción de 'construir' el pensamiento surge el término que ampara a todos. Puede denominarse como teoría constructivista, por tanto, toda aquella que entiende que el conocimiento es el resultado de un proceso de construcción o reconstrucción de la realidad que tiene su origen en la interacción entre las personas y el mundo. Por tanto, la idea central reside en que la elaboración del conocimiento constituye una modelización más que una descripción de la realidad. Para muchos autores, el constructivismo constituye ya un consenso casi generalizado entre los psicólogos, filósofos y educadores. Sin embargo, algunos opinan que tras ese término se esconde

una excesiva variedad de matices e interpretaciones que mantienen demasiadas diferencias.

De hecho, algunos autores han llegado a hablar de 'los constructivismos' (André Giordano), ya que mientras existen versiones del constructivismo que se basan en la idea de 'asociación' como eje central del conocimiento (como Robert Gagné o Brunner), otros se centran en las ideas de 'asimilación' y 'acomodación' (Jean Piaget), o en la importancia de los 'puentes o relaciones cognitivas' (David P. Ausubel), en la influencia social sobre el aprendizaje, etc.

Algunos autores han planteado la imposibilidad de obtener consecuencias pedagógicas claras del constructivismo por no ser ésta estrictamente una teoría para la enseñanza; sin embargo, lo cierto es que no es posible comprender las líneas actuales que impulsan la enseñanza moderna sin recurrir a las aportaciones del constructivismo.

En España, por ejemplo, la reforma educativa consagrada por la LOGSE se asienta, desde el punto de vista didáctico, en ideas de tipo constructivista, aunque en un sentido muy amplio.

Como sucede con cualquier doctrina o teoría, el constructivismo alberga en su interior una variedad de escuelas y orientaciones que mantienen ciertas diferencias de enfoque y contenido.

El 'constructivismo piagetiano', que adopta su nombre de Jean Piaget, es el que sigue más de cerca las aportaciones de ese pedagogo, particularmente aquellas que tienen relación con la epistemología evolutiva, es decir, el conocimiento sobre la forma de construir el pensamiento de acuerdo con las etapas psicoevolutivas de los niños. El constructivismo piagetiano tuvo un momento particularmente influyente durante las décadas de 1960 y 1970, impulsando numerosos proyectos de investigación e innovación educativa.

Para Piaget, la idea de la asimilación es clave, ya que la nueva información que llega a una persona es 'asimilada' en función de lo que previamente hubiera adquirido.

Muchas veces se necesita luego una acomodación de lo aprendido, por lo que debe haber una transformación de los esquemas del pensamiento en función de las nuevas circunstancias.

Por su parte, el 'constructivismo humano' surge de las aportaciones de Ausubel sobre el aprendizaje significativo, a los que se añaden las posteriores contribuciones neurobiológicas de Novak.

El 'constructivismo social', por su parte, se funda en la importancia de las ideas alternativas y del cambio conceptual (Kelly), además de las teorías sobre el procesamiento de la información. Para esta versión del constructivismo son de gran importancia las interacciones sociales entre los que aprenden.

Finalmente, se ha denominado como 'constructivismo radical' (von Glaserfeld) una corriente que rechaza la idea según la cual lo que se construye en la mente del que aprende es un reflejo de algo existente fuera de su pensamiento.

En realidad, se trata de una concepción que niega la posibilidad de una transmisión de conocimientos del profesor al alumno, ya que ambos construyen estrictamente sus significados.

Los constructivistas radicales entienden la construcción de saberes desde una vertiente darwinista (véase Charles Robert Darwin) y adaptativa, es decir, el proceso cognitivo tiene su razón de ser en la adaptación al medio y no en el descubrimiento de una realidad objetiva.

A diferencia de los otros 'constructivismos', en general calificables como 'realistas', el constructivismo radical es idealista porque concibe el mundo como una construcción del pensamiento y, por tanto, depende de él.

Ideas fundamentales del constructivismo: Aun teniendo en cuenta la amplia variedad de versiones que coexisten bajo el marbete del constructivismo, pueden destacarse unas pocas ideas fundamentales que caracterizan a esta corriente.

Entre ellas está la de las 'ideas previas', entendidas como construcciones o teorías personales, que, en ocasiones, han sido también calificadas como concepciones alternativas o preconcepciones.

Otra idea generalmente adscrita a las concepciones constructivistas es la del 'conflicto cognitivo' que se da entre concepciones alternativas y constituirá la base del 'cambio conceptual', es decir, el salto desde una concepción previa a otra (la que se construye), para lo que se necesitan ciertos requisitos.

Junto a los anteriores aspectos, el constructivismo se caracteriza por su rechazo a formulaciones indicativas o empiristas de la enseñanza, es decir, las tendencias más ligadas a lo que se ha denominado enseñanza inductiva por descubrimiento, donde se esperaba que el sujeto, en su proceso de aprendizaje, se comportara como un inventor. Por el contrario, el constructivismo rescata, por lo general, la idea de enseñanza transmisora o guiada, centrando las diferencias de aprendizaje entre lo significativo (Ausubel) y lo memorístico.

Como consecuencia de esa concepción del aprendizaje, el constructivismo ha aportado metodologías didácticas propias como los mapas y esquemas conceptuales, la idea de actividades didácticas como base de la experiencia educativa, ciertos procedimientos de identificación de ideas previas, la integración de la evaluación en el propio proceso de aprendizaje, los

programas entendidos como guías de la enseñanza, etc. Para el constructivismo, las personas siempre se sitúan ante un determinado aprendizaje dotadas de ideas y concepciones previas. La mente de los alumnos, como la de cualquier otra persona, posee una determinada estructuración conceptual que supone la existencia de auténticas teorías personales ligadas a su experiencia vital y a sus facultades cognitivas, dependientes de la edad y del estado psicoevolutivo en el que se encuentran.

Así, Ausubel resumió el núcleo central de su concepción del proceso de enseñanza-aprendizaje en la insistencia sobre la importancia de conocer previamente qué sabe el alumno antes de pretender enseñarle algo. No es extraño, por tanto, que la destacada importancia que el constructivismo da a las ideas previas haya generado una gran cantidad de investigación educativa y didáctica sobre el tema.

El consenso que ha alcanzado en la didáctica de las ciencias el constructivismo ha supuesto un cambio fundamental en la orientación tanto de las investigaciones sobre la enseñanza científica como en las innovaciones que el profesorado más avanzado ha ido ensayando. Aunque modernamente se han encontrado muchos escollos en la concreción de numerosos planteamientos ligados al constructivismo, puede afirmarse que, en su versión menos dogmática y más abierta, sigue constituyendo el paradigma dominante en el ámbito de la didáctica de las ciencias.

. Microsoft © Encarta © 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

2.2.5 Metodología de enseñanza

La enseñanza tradicional: La pedagogía clásica era fundamentalmente informativa. Esto significa que se impartían nociones, nuevas para los

alumnos, de gramática y ortografía, y la lectura de una serie de clásicos en lengua castellana, casi siempre fragmentaria y poco profunda dado el volumen del repertorio.

La lista de obras era fija, ordenada cronológicamente, y no tenía en cuenta los intereses particulares del aula, su composición socioeconómica, ni la región —rural o urbana— donde se encontrara cada escuela.

A través de multitud de reformas educativas —que aproximadamente hasta la década de 1970 (o 1980, según los países) atendieron más a aspectos disciplinarios (nombres de las asignaturas, horarios, habilitaciones docentes, formas de evaluación numérica, duración del curso escolar y otras regulaciones) que a contenidos y procedimientos, de manera que el esquema básico se sostenía: los conocimientos nuevos de Lengua eran transmitidos en una sola dirección, desde el profesor al alumno, cuyo papel se limitaba a aceptarlos, memorizarlos y dar prueba de ello en exámenes en los que la última palabra respecto de la calificación la tenía la cátedra.

La Literatura, mientras tanto, era tema aparte: se leían los textos obligatorios sin relacionarlos con la normativa lingüística, y se aprendían —también de memoria— las biografías de los autores, y los argumentos y personajes de las obras. El texto solía ser el desconocido de siempre. En el mejor de los casos, el resultado era una acumulación de datos inconexos que no tenían dónde aplicarse.

Tendencias actuales y metodología: La tendencia actual al constructivismo interactivo implica partir de los conocimientos que el alumno ya ha adquirido e ir construyendo nuevos saberes siempre vinculados con su propia realidad. Eso significó, en primer lugar, proporcionar a los estudiantes un lugar protagonista en la elaboración de las clases y el propio currículum, solicitando su participación activa y creativa de modo que la asignatura cobrara sentido para ellos y el aprendizaje fuera efectivo y duradero.

El hecho de que educandos y educadores edificaran juntos el proceso de enseñanza y aprendizaje no debía implicar anarquía, desorden, ni marginación de algunos. Hizo falta generar una metodología que acompañara al proyecto para cumplir con sus expectativas teóricas.

Con la perspectiva de avanzar del concepto tradicional de gramática (aprendizaje de reglas y normas, análisis sintáctico de oraciones sin relación con la lectura y la redacción, ejemplos de ejercitación arbitrarios) al de reflexión sobre los hechos del lenguaje, la intervención de los estudiantes a través de la deducción y el sistema de ensayo y error se ha convertido en una herramienta principal.

En lugar de presentar cada noción nueva como un hecho consumado y una verdad inapelable, se ha comenzado a hacerlo bajo la forma de “situación problemática” a resolver entre todos, con la guía docente, sobre la base de experiencias anteriores, en la escuela y fuera de ella.

De ese modo los alumnos descubren los usos correctos de los tiempos y modos verbales, las funciones específicas de las partes de la oración, los problemas que provoca la discordancia de género y número o el desorden sintáctico, y otros contenidos del programa, que sólo entonces serán sistematizados, descritos y clasificados.

Los criterios incorporados de esa manera se aplican a productos concretos, como confección de periódicos escolares y de barrio, o la redacción de dramatizaciones. De ese modo se explica por sí misma la ‘utilidad’ de la asignatura en la formación para la vida social y laboral. En estas producciones, tanto como en las lecturas que se realizan paralelamente, se pone el énfasis en la precisión con que se entiende lo dicho o escrito. Se orienta así el aprendizaje hacia la comprensión del valor esencial del lenguaje como instrumento de comunicación y no a la retención automática de una abstracta lista de nombres y funciones.

Mediante juegos, desafíos, debates y otros medios, se demuestra que los errores sintácticos, ortográficos, de puntuación o de dicción, el desconocimiento de acepciones, o la pobreza de vocabulario, más allá de una cuestión de aprobación social, son importantes porque impiden la interpretación de lo que otros quieren transmitir y dificulta la manifestación de los propios pensamientos, sentimientos, necesidades, deseos y fantasías.

En efecto, el conocimiento del ciclo de la comunicación se ha sumado a los temas de estudio. La comprensión de los elementos que lo conforman (emisor, receptor, mensaje, canal, código) se realiza a través de clases teóricas y prácticas, dramatizaciones y juegos.

Durante las mismas, se confrontan las posibilidades significativas de las imágenes “mudas”, la música instrumental, el lenguaje de signos y otras formas de lenguaje no verbal (logotipos, expresión corporal, señalización vial, semáforos, alarmas, indicadores sonoros) con las de las palabras. Se realizan “pasajes de código”, proponiendo la realización de ilustraciones para determinados escritos, o la confección de textos para describir determinados dibujos o pinturas. Los sistemas de educación más antiguos conocidos tenían dos características comunes; enseñaban religión y mantenían las tradiciones del pueblo.

En el antiguo Egipto, las escuelas del templo enseñaban no sólo religión, sino también los principios de la escritura, ciencias, matemáticas y arquitectura. De forma semejante, en la India la mayor parte de la educación estaba en manos de sacerdotes.

La India fue la fuente del budismo, doctrina que se enseñaba en sus instituciones a los escolares chinos, y que se extendió por los países del Lejano Oriente. La educación en la antigua China se centraba en la filosofía, la poesía y la religión, de acuerdo con las enseñanzas de Confucio, Lao-tsé y otros filósofos.

El sistema chino de un examen civil, iniciado en ese país hace más de 2.000 años, se ha mantenido hasta nuestros días, pues, en teoría, permite la selección de los mejores estudiantes para puestos importantes en el gobierno.

El siglo XVII fue un periodo de rápido progreso de muchas ciencias y de creación de instituciones que apoyaban el desarrollo del conocimiento científico. En el inicio del siglo XVIII la Escuela de Moscú de Navegación y Matemáticas sirvió como modelo para el establecimiento de la primera escuela secundaria en Rusia.

La importancia de la ciencia se manifestó en los escritos del filósofo inglés del siglo XVI Francis Bacon, quien fundamentó los procesos del aprendizaje en el método inductivo que anima a los estudiantes a observar y examinar de forma empírica objetos y situaciones antes de llegar a conclusiones acerca de lo observado.

Durante el siglo XVII, muchos educadores ejercieron una amplia influencia. El educador alemán Wolfgang Ratke inició el uso de nuevos métodos para enseñar más rápidamente la lengua vernácula, las lenguas clásicas y el hebreo. René Descartes, el filósofo francés, subrayó el papel de la lógica como el principio fundamental del pensamiento racional, postulado que se ha mantenido hasta la actualidad como base de la educación en Francia.

A comienzos del siglo XX la actividad educativa se vio muy influida por los escritos de la feminista y educadora sueca Ellen Key. Su libro *El siglo de los niños* (1900) fue traducido a varias lenguas e inspiró a los educadores progresistas en muchos países.

La educación progresista era un sistema de enseñanza basado en las necesidades y en las potencialidades del niño más que en las necesidades de la sociedad o en los preceptos de la religión. Esta idea había existido bajo

otros nombres a lo largo de la historia y había aparecido de diferentes formas en diversas partes del mundo. Un ejemplo es la Institución Libre de Enseñanza en España.

Entre los educadores de mayor influencia cabe señalar a los alemanes Hermann Lietz y Georg Kerschensteiner, al británico Bertrand Russell y a la italiana María Montessori. En Estados Unidos tuvo una enorme influencia, luego extendida a todo el mundo, el filósofo y educador John Dewey. El programa de actividad que se derivaba de sus teorías fortalecía el desarrollo educativo del alumno fomentando sus necesidades e intereses.

Uno de los grandes retos para la educación del siglo XXI, son las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), las cuales representan nuevos modos de expresión, y por tanto, nuevos modelos de participación y recreación cultural sobre la base de un nuevo concepto de alfabetización. La clave está en establecer su sentido y aportación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. "Historia de la educación." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, (2008).

2.2.6 El docente características, perfil y capacitación

El perfil que se pide hoy al profesor es el de ser un organizador de la interacción entre el alumno y el objeto de conocimiento; debe de transmitir la tradición cultural y a la vez suscitar interrogantes sobre la actualización de los conocimientos históricos con el fin de que el alumnado llegue a establecer las conexiones entre pasado, presente e, incluso, futuro; debe analizar y saber en qué contexto geográfico, social y cultural se mueve con el fin de responder a la sociedad cambiante actual.

Esta nueva demanda de la figura del docente que requiere la sociedad actual hace que, además de los cambios que se van operando en las

universidades y escuelas normales, en las que se forman pedagogos y maestros, los profesores activos tengan que recibir una formación continua, que obtienen por diversos medios.

En primer lugar está la actualización constante de su labor como educador, bien centrado en la reflexión personal o grupal sobre su práctica educativa e intercambio de experiencias o bien ampliando permanentemente su currículo con apoyos externos.

En segundo lugar está la actuación de la Administración educativa, encargada y responsable última de la formación y preparación de sus ciudadanos. Para ello, según las posibilidades económicas del país y la sensibilidad social que haya hacia la Enseñanza, el Estado favorece la colaboración de los centros educativos con equipos de psicólogos y sociólogos a su vez integrados en la comunidad escolar.

Capacitación docente: Todo lo antedicho requiere una esmerada capacitación de los maestros dirigida a que puedan enfrentar los desafíos propuestos por los cambios didácticos y pedagógicos ocurridos.

Se trata de brindarles recursos de actualización permanente, darles acceso a las investigaciones y propuestas de especialistas y facilitarles la ductilidad necesaria para adaptarse a los distintos destinatarios, atender sus propuestas, satisfacer sus necesidades particulares, aceptar y sacar provecho de la diversidad —de rendimiento, cultura, intereses— dentro del aula, detectar inclinaciones, inventar métodos para superar dificultades, modificar sobre la marcha ritmos o temas que aparezcan como inconvenientes, atreverse a reemplazar las secuencias “lógicas” (ordenamiento cronológico, por grado de dificultad, etc.) por un dinamismo más fecundo, aunque más difícil de controlar.

Por otra parte, en casi todo el mundo se proporciona a los docentes interesados entrenamiento en técnicas de la mediación y la negociación para la resolución de conflictos escolares con el objetivo de que a su vez entrenen a los alumnos.

Como ambas disciplinas están basadas en la comunicación, la precisión semántica y la capacidad de darse a entender y escuchar al otro, se espera que la lengua adquiera mayor relevancia y su dominio se perciba como más necesario y útil cuando se compruebe que de ella depende lograr defenderse con propiedad, alcanzar un acuerdo conveniente, superar un problema afectivo, zanjar una disputa, salvar una situación incómoda con los compañeros, las autoridades del colegio o la familia, y comprender y ser comprendido. "Formación Profesional docente." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, (2008).

2.2.7 Relación sobre el docente y enseñanza-aprendizaje.

Como criterio personal se opina que la relación existente entre docentes y la enseñanza-aprendizaje tiene que tener una armonía puesto que si al docente no le gusta aprender ¿cómo y qué? puede a sus alumnos enseñar y si le gusta aprender pero no enseñar, con qué objetivo se prepara para ser docente puesto que por lógica, ética profesional y moral un docente debe estar preparado para enseñar y para que la enseñanza que brinda a sus estudiantes sea beneficiosa, clara y de calidad, por otro punto el modo y método de enseñanza de un docente debe dar confianza para que el estudiante pregunte lo que no entiende e inclusive dé a conocer el tipo de problema de la baja de rendimiento que pueda tener el estudiante, y así tanto el docente como el alumno y por consiguiente la institución de un buen resultado.

La noción de construcción personal del conocimiento desde las ideas previas de los alumnos supone la necesaria existencia de un cambio conceptual que permita el salto de una concepción a otra.

Las actividades de aprendizaje son el eje vertebrador del proceso de enseñanza-aprendizaje y deben mantener una coherencia interna en función de la lógica de las disciplinas y del proceso de aprendizaje significativo.

Muchas son las actividades de aprendizaje que se pueden realizar en un aula, sin embargo se debe procurar evitar el excesivo activismo que llegue a invalidar el proceso de aprendizaje, al no permitir la existencia de espacios de reflexión. En este sentido, deben seleccionarse actividades relacionadas con el espacio y el tiempo, el análisis de fuentes, el tratamiento de la información y el planteamiento de problemas.

Se ha señalado que en ese cambio conceptual existen varios aspectos clave, entre los que destaca la necesidad de que el que aprende se sienta insatisfecho con sus preconcepciones, de que las nuevas concepciones estén en el ámbito de lo inteligible para él (no es posible que un alumno de primeros cursos de secundaria pretenda un cambio conceptual que le lleve a la admisión de la mecánica cuántica, ya que ésta es claramente ininteligible en su caso) y que sean satisfactorias y útiles para sus demandas o necesidades, mejorando al aceptarlas su grado de comprensión, interpretación y capacidad de interacción con el mundo.

La nueva concepción debe, además, abrir nuevas posibilidades de avance, sin dejar de resolver ninguna de las cuestiones que eran satisfechas por la precedente. Un docente debe tener claro que las evaluaciones son para medir el entendimiento de lo que él ha enseñado a sus estudiantes y que las evaluaciones no deben ser un motivo de nerviosismo para ellos, por ello algunos principios básicos de la evaluación aquí hay citados: "Formación Profesional docente." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, (2008).

- Las actividades de evaluación deben ser consideradas como parte integrante del proceso didáctico y en ningún momento como metas en sí mismas.
- Son un proceso continuo de apreciación, que deben estar en toda actividad didáctica siempre.
- Se debe definir claramente el tema que queremos evaluar para obtener mejores resultados.
- No establecer normas fijas y rígidas porque no existen pruebas perfectas e insustituibles.
- Es aconsejable un mínimo de normas a seguir que sirvan de orientación con el punto de partida que se aspira.
- Las técnicas y recursos evaluativos que se emplean deben apoyarse en necesidades básicas del ser humano.
- En lo que sea posible, atenderemos en los dos campos de medición básicos de la evaluación: descriptivo o cualitativo, y cuantitativo.
- Lo que importa es determinar o poner en evidencia el progreso en relación con las actitudes.
- La evaluación debe reflejar las posibles deficiencias y orientar su corrección.
- La evaluación debe ser integrada a la planificación escolar. Microsoft © Encarta © 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

2.2.8 Relación sobre la madre el niño(a) y la enseñanza-aprendizaje

En sus Cartas sobre educación infantil, el educador suizo Johann Heinrich Pestalozzi, precursor de la pedagogía contemporánea, hace hincapié en el papel trascendental que desempeña la madre en la formación de la personalidad y educación elemental del niño.

Esta obra data de 1818-1819 y está escrita en forma epistolar; presenta un total de 34 cartas dirigidas a su amigo inglés James Pierpoint Greaves, gran admirador de sus teorías educativas.

Se Recoge aquí la carta número XXIX (Enseñemos al niño a entender las cosas y a reflexionar sobre ellas), fechada el 4 de abril de 1819, en la que Pestalozzi subraya la enorme importancia que implica en el niño educar su inteligencia, formándole el hábito de la reflexión, es decir, “enseñarle a pensar”.

Fragmento de Cartas sobre educación infantil. De: Johann Heinrich Pestalozzi. Apreciado Greaves: La segunda regla que deseo dar a la madre en lo referente al desarrollo incipiente del entendimiento infantil es la siguiente: No debes limitarte a actuar en el hijo, sino que has de procurar que éste mismo actúe en su educación intelectual.

Quiero explicarme sobre un postulado que podríamos formular así: La madre ha de pensar en que su hijo no debe poseer únicamente la facultad de observar ciertos hechos o retener determinados conceptos, sino también la de reflexionar independientemente de las ideas de otros.

Muy bien está que a un niño se le haga leer, escribir y repetir las cosas, pero es todavía más importante enseñarle a pensar. Podemos aprovecharnos de las opiniones de los demás y sacar alguna ventaja del hecho de conocerlas; pero podemos, además, hacernos nosotros mismos útiles a las otras

personas mediante el trabajo de nuestro propio entendimiento, los resultados de nuestras investigaciones personales y también por medio de aquellas ideas y realizaciones que podríamos denominar nuestro patrimonio intelectual. Sólo así nos hacemos acreedores al derecho de tenernos por miembros valiosos de la sociedad.

Y no estoy hablando de aquellas ideas rectoras que se expanden de tiempo en tiempo y que hacen prosperar y enriquecen mucho a la ciencia y a la humanidad. Me refiero a aquel patrimonio de bienes intelectuales que todo el mundo, incluso la persona más modesta, puede adquirir a lo largo del camino de la vida.

Estoy aludiendo a aquel hábito de reflexión que en cualquier situación de la vida nos libra de comportarnos estúpidamente y a consecuencia del cual examina uno todo cuanto le viene al entendimiento; aquel hábito de reflexión que descarta la presunción del ignorante y la ligereza de un saber superficial, que puede llevar a la persona a la humilde convicción de que sabe poco sin duda, pero también a la honrosa conciencia de que eso poco que sabe lo sabe bien. Nada hay que contribuya tanto a que se cree ese hábito como un pronto desarrollo del pensar en la inteligencia infantil, entiéndase del pensar ordenado y personal.

La madre no puede consentir que se la quiera apartar de esa tarea por pretenderse que el entendimiento infantil es aún incapaz de esfuerzos de esta índole.

Me atrevo a afirmar que quienes formulan tal objeción no tienen ni un mínimo conocimiento práctico del asunto ni tampoco interés moral en enterarse del mismo, pese a que en los demás campos se muestren pensadores profundos y teóricos notables.

Siempre me fiaré más del saber de una madre adquirido por la experiencia y los esfuerzos a que le ha movido su amor maternal, de ese saber empírico incluso de una madre ignorante, que de las especulaciones teóricas de un filósofo extraordinariamente ingenioso. Hay casos en los que el sentido común y un corazón ardiente llevan más lejos que un entendimiento cultivado, frío y calculador.

Es por eso que encarezco a la madre a que acometa su tarea confiadamente, a pesar de todo cuanto se pretenda decir. Lo que ante todo importa es que comience a actuar en ello, pues luego continuará ya espontáneamente. Tanta es la satisfacción que hallará en su obra, que nunca se le ocurrirá abandonarla.

Ocupada en desplegar los tesoros del entendimiento infantil y en abrir un mundo de pensamientos hasta ahora adormecidos, poco caso hará de aquellos filósofos para quienes el entendimiento humano se halla, al principio, totalmente desprovisto de contenidos.

Dedicada a una tarea que pone en juego todas las fuerzas de su espíritu y todo el amor de su corazón, se reirá de sus temerarias consideraciones y de sus teorías arrogantes. Lejos de atormentarse con la embrollada cuestión de si hay ideas innatas, se sentirá satisfecha cuando vea desarrollarse bien las facultades innatas del entendimiento.

Si una madre pide que se le indiquen las cosas que mejor pueden servir para desarrollar el pensamiento, le responderé que cualquier objeto vale para ello si se lo emplea de un modo tal que se acomode a las facultades del niño.

No hay que perder nunca de vista que el saber escoger el objeto que mejor sirva para la explicación de una verdad es algo que depende del arte del maestro.

No hay cosa alguna tan insignificante que no pueda hacerse interesante en las manos de un hábil maestro, cuando no por su propia naturaleza, al menos por el modo como es tratada.

Para un niño todo resulta nuevo. Es cierto que el encanto de la novedad pasa pronto; acaba con él no sólo la orgullosa superioridad de los años maduros, sino también la impaciencia propia de la niñez.

Más le queda al maestro la interesante posibilidad de hacer combinaciones nuevas con los elementos simples, lo que introducirá la variedad en la enseñanza sin desparramar la atención.

Cuando digo que cualquier objeto sirve para dar una enseñanza intuitiva, esto ha de entenderse literalmente. No hay ni siquiera un solo acontecimiento tan insignificante en la vida del niño, en sus juegos y en sus horas de esparcimiento, o en las relaciones que tiene con sus padres, amigos y compañeros de juego; es decir, no hay absolutamente ninguna cosa de cuantas conciernen al niño, sean de la naturaleza o de las ocupaciones y habilidades de la vida, que no pueda servir de objeto de una lección en la que se proporcionen al niño algunos conocimientos provechosos y —lo que es más importante todavía— con la cual no se le forme el hábito de reflexionar sobre lo que ve y de hablar sólo después de haber pensado en ello.

La manera de llevar a cabo este sistema no debe consistir en hablar mucho al niño, sino en entablar una conversación con el niño. No hay que hacer largos discursos al niño, ni tampoco demasiado familiares o demasiado selectos; más bien habrá que llevarlo a expresarse él mismo acerca de los objetos.

No hay que tratar un asunto de un modo exhaustivo, sino que deberán hacerse preguntas al niño sobre aquél procurando que él mismo halle la respuesta y la corrija. Sería muy ridículo esperar que la fluctuante atención de un niño sea capaz de seguir una prolija disertación. La atención de un niño se extingue con las largas explicaciones, al paso que se activa con las preguntas vivas.

Haced que estas preguntas sean cortas, claras e inteligibles.

No deben llevar al niño únicamente a repetir en iguales o nuevas palabras lo que acaba de oír. Han de estimularlo a observar aquello que tiene ante él y a afianzarse en lo que ha aprendido, y ejercitarlo a hallar una pronta y adecuada respuesta entre su pequeño acopio de conocimientos.

Mostradle una determinada propiedad en una cosa y haced que luego la descubra él mismo en otro objeto.

Decidle que llamamos redonda a la forma de una pelota; y si conseguís que sepa mencionar otros objetos que poseen esta misma propiedad formal, habéis actuado en el niño más provechosamente que si le hubierais hecho oír la más perfecta conferencia sobre la redondez. En vez de escuchar y repetir, lo que ha tenido que hacer es observar y pensar. ¹ Pestalozzi, Johann Heinrich. (1988).

2.3 Marco institucional

La escuela primero de mayo está ubicada en la ciudad de Puyo de la provincia de Pastaza del oriente ecuatoriano, la escuela primero de mayo

¹ Pestalozzi, Johann Heinrich. Cartas sobre educación infantil. Clásicos del Pensamiento. Madrid: Editorial Tecnos, 1988.

tiene la formación de primero a 10mo año de educación básica por lo cual sus estudiantes se ven en la obligación de buscar un colegio después de culminar sus estudios de la sección primaria.

2.3.1 Tipo de institución

La escuela primero de mayo que está ubicado en la ciudad de Puyo, tiene la formación de 1ero a 10mo de básica por lo cual sus estudiantes se ven en la obligación de buscar un colegio después de culminar sus estudios de la sección primaria.

2.3.2 Oferta educativa

Alumnos de 1ero a 7mo de básica.

2.3.3 Visión

En la escuela primero de mayo se quiere entregar a la sociedad niños de calidad que estén sujetos al cambio que manejen las tecnologías adecuadas, que tengan una personalidad acorde en relación a la realidad, los mismos que darán prestigio a su institución educativa para bien personal, de la familia y de la sociedad en general.

2.3.4 Misión

La escuela primero de mayo tiene la misión de formar niños fundamentados en una buena administración educativa, los mismos que deben tener calidad humana y deben ser emprendedores y preparados para la vida la cual mejorará el buen vivir de la institución educativa primero de mayo.

2.3.5 Valores

Los valores son el arma actual que la sociedad necesita para enfrentar a la violencia que en la actualidad está de moda. Y en este trabajo investigativo se aplicará el valor de la responsabilidad, puntualidad, respeto, igualdad, libertad de opinión, confianza y amabilidad, que son los valores más importantes para este tipo de tarea, además de ir inculcado un poco de estos valores a otras personas con nuestro ejemplo de urbanidad.

2.4 Marco Legal

Art. 261.- El Estado central tendrá competencias exclusivas sobre:

6. Las políticas de educación, salud, seguridad social, vivienda.

Entre otras.

Esto quiere decir que el estado ecuatoriano entre una de los temas más importantes del país es la educación, por ello cualquier anomalía deberá ser atendida y analizado de forma breve, justa y minuciosa.

Art. 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Dando a entender que el administrador educativo también es un administrador público al menos si está a cargo de una institución educativa del estado, por lo cual también debe regirse sobre los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Art. 344.- El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, Programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como Acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará

Articulado con el sistema de educación superior. El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

Dando a comprender que el ministerio de educación está al tanto de programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo y que también está al tanto de la autoridad educativa nacional.

Art. 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación Integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

O sea que el estado se respalda en estas evaluaciones para incentivar a la actualización de conocimientos ya sea de enseñanza como de aprendizaje para mejorar la calidad educativa.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se Establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Este artículo da a entender que el estado le dan al docente oportunidad para la actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico esperando como resultado una buena enseñanza y un buen aprendizaje por parte de los estudiantes obteniendo merecidamente una remuneración justa y la regularización, del escalafón de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

2.5 Hipótesis

El administrador educativo influye en la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de la Unidad educativa “Primero de mayo”.

2.6 Variables

2.6.1. Variable independiente

El administrador educativo.

2.6.2 Variable Dependiente

Enseñanza-Aprendizaje

2.7. Operacionalización de variables.

Variable Independiente	Temas	Subtemas	Técnicas ítems
<p>El administrador. “La supervisión escolar debe entenderse como orientación profesional y asistencia dadas a personas competentes en materia de educación, cuando y donde sean necesarias por ello la necesidad de un administrador educativo que se rija por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluaciones.</p>	<p>*Administrador educativo. *Perfil del administrador educ. *Características del administrador. Educati. *Definición de la gestión Escolar. *El liderazgo educativo. *Clasificación de la gestión Escolar.</p>	<p>*Liderazgo *Autoritario. *Liderazgo *Democrático. *LíderSocio-emosi *Líder pulpo. *Líder araña. *Líder muerto. *Líder tortuga. *Líder zorro. *Líder abeja. *Líder de opinione *Liderazgo.</p>	<p>Encuesta a docentes. Ítems.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10. Encuesta a estudiantes. Ítems.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10. Encuesta a padres de F. Ítems.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10.</p>
Variable Dependiente	Dimensión	Indicadores	Técnicas ítems
<p>Enseñanza -Aprendizaje Es la actualización del docente con una, formación continua para el mejoramiento pedagógico y académico esperando como resultado una buena enseñanza y un buen aprendizaje por parte de los estudiantes.</p>	<p>Concepto. *Constructivismo histórico * Metodología de enseñanza *El docente características *Relación docente y enseñanza *Enseñanza aprendiza. *Proceso de Enseñanza.</p>	<p>*Lugar *Oferta educativa *Visión *Misión *Valores *Marco legal *Hipótesis. *Variables</p>	<p>Encuestas: ¿Usted ha seguido algún seminario que trata de la enseñanza-aprendizaje alguna vez? . ¿La falta de una buena administración educativa incide en el proceso y enseñanza del docente?</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

3.1 Tipo de investigación

La investigación realizada es de tipo correlacional, de campo y descriptiva porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles profesionales importantes de la población de la institución.

Es una investigación de método descriptivo porque pretende describir y analizar sistemáticamente un conjunto de hechos en el cómo influye en la enseñanza-aprendizaje docente.

Y como esta relacionados con otros fenómenos acerca de la administración educativa, ya que se evaluara la reacción existente entre las dos variables, porque el docente de la institución debe sentirse relacionado con el aprendizaje – enseñanza docente. Para que el estudio sea eficaz con los encuestados. También es de campo porque la información se obtiene de fuentes primarias, y estas fuentes son los de los docentes y estudiantes de la institución educativa.

3.2 Métodos de Investigación

Los métodos que se utilizaron en la investigación fueron:

El método estadístico: que se refiere a lo cuantitativo que permite realizar el análisis de los datos obtenidos en la encuesta realizada a los estudiantes, docentes y padres de familia, para transformarlos en información y de allí extraer resultados, conclusiones y recomendaciones.

El método inductivo: porque se inició con el análisis del conocimiento o lo general para llegar a hechos particulares. Permitiendo configurar el

conocimiento desde los hechos particulares a los generales, en comparación con los supuestos de trabajo que sirvieron de base para la investigación, siempre buscando el fortalecimiento de los conocimientos existentes a la luz de los aportes de las ciencias, de la Pedagogía y de la tecnología.

El método deductivo: porque también se partió de lo particular a lo general. Ambos métodos ayudarán a generalizar lógicamente los datos empíricos que se obtuvieron en el proceso de investigación.

El analítico: con el cual se logró la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de la validez de los conocimientos.

El sintético: que ha permitido ir del todo a las partes, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos y valores que incrementan el conocimiento de la realidad que facilita la comprensión del objeto de estudio.

3.3 Población y Muestra

Se trabajó con el total de la población porque es muy pequeña la misma.

3.3.1. Muestra

INFORMANTES	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Docentes	30	100%
Padres de familia	23	100%
Estudiantes.	23	100%
TOTAL	76	100%

En vista que la población es pequeña se trabajó con todos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos

Para esta investigación se utilizó la encuesta, que es un conjunto de 10 preguntas que se preparó para un grupo de docentes, otro cuestionario de 10 preguntas para estudiantes y otras 10 preguntas para padres de familia del sexto año de educación básica "A" Utilizando como instrumento el cuestionario.

Con esta técnica e instrumento de recolección de datos se evaluó el conocimiento que tienen acerca de las funciones de la administración administrativa y cómo repercute en la enseñanza-aprendizaje del docente a través de las encuestas.

La observación directa: por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en relación a los documentos de planificación curricular y desde ese conocimiento se pudo describir y sostener el problema de investigación. Para la observación, se utilizó una guía de observación.

3.5 Tratamiento de la Información

Para esta investigación se siguió el siguiente proceso:

- 1.- Reunión de datos.
- 2.- Organización de los datos reunidos.
- 3.- Tabulación.
- 4.- Gráficos de cada una de las preguntas.
- 5.- Interpretación de datos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

4.1 Encuesta a Docentes

Pregunta N. 1. ¿Cuantifique el conocimiento del director de la institución sobre educación?

Tabla 4.1.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Mucho	5	17%
Poco	19	63%
Nada	6	20%
Total Encuestado	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

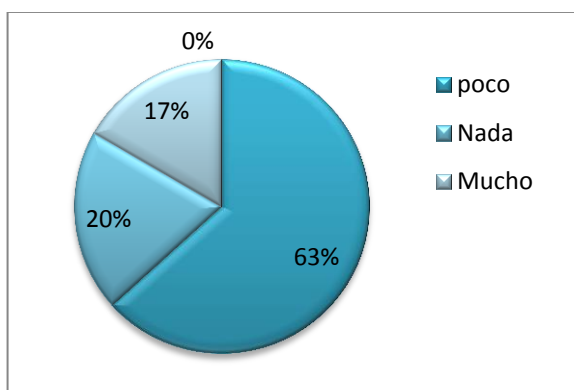


Figura 4.1.

Análisis: El 63% de docentes contestó que poco, el 20% nada mientras un mínimo de 17% mucho.

Interpretación: La mayoría de docentes contestó que el director poco conoce sobre educación, hecho que repercute directamente en la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, pues si no sabe dar directrices a los docentes mal pueden mejorar ellos su práctica educativa.

Pregunta N. 2. Con que frecuencia el director realiza reuniones con los docentes.

Tabla 4.2.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Mensual	20	67%
Semestral	10	33%
Anual	0	0%
Total Encuestado	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

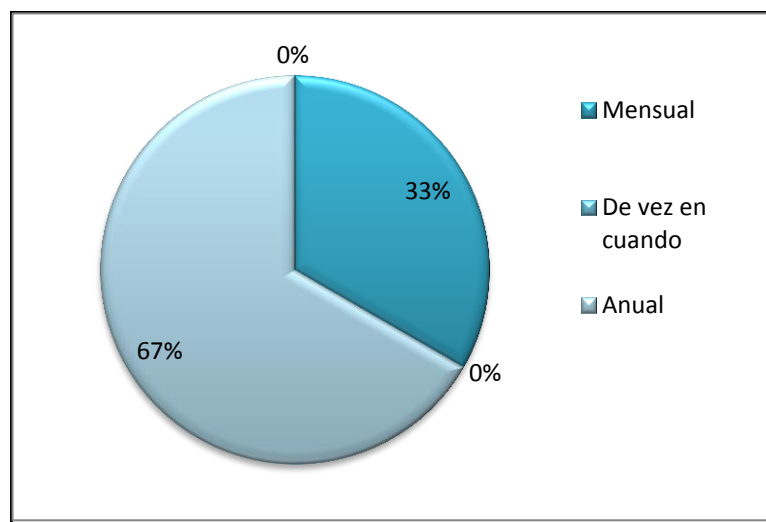


Figura 4. 2

Análisis: El 67% de docentes contestó que mensual y el 33% semestral.

Interpretación: La mayoría de docentes responde que las reuniones que realiza el director son en forma mensual, esto es importante porque se entiende que las reuniones apoyan las decisiones importantes para los aspectos organizativos, pedagógicos, disciplinares.

Pregunta N. 3. ¿Las autoridades de la institución le dan oportunidad para capacitarse?

Tabla 4.3

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	6	20%
A veces	14	47%
Nunca	10	33%
Total Encuestado	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

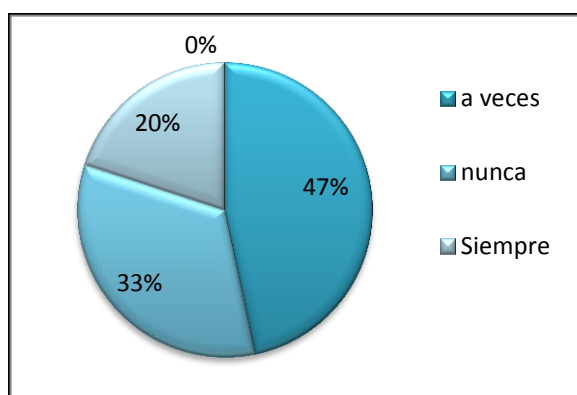


Figura 4.3.

Análisis: El 47% de docentes contestó que A veces, el 33% nunca, mientras un mínimo de 20% siempre.

Interpretación: La mayoría de docentes contestó que ocasionalmente dan oportunidad para capacitarse, un porcentaje menor contestó que siempre se debería capacitar y un mínimo contestó que nunca, por lo cual es menester que las autoridades de la institución brinde más apoyo y oportunidades de capacitación a los docentes.

Pregunta N. 4. ¿La asistencia a las convocatorias del director son masivas?

Tabla 4.4.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	13	43%
No	17	57%
Total Encuestado	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

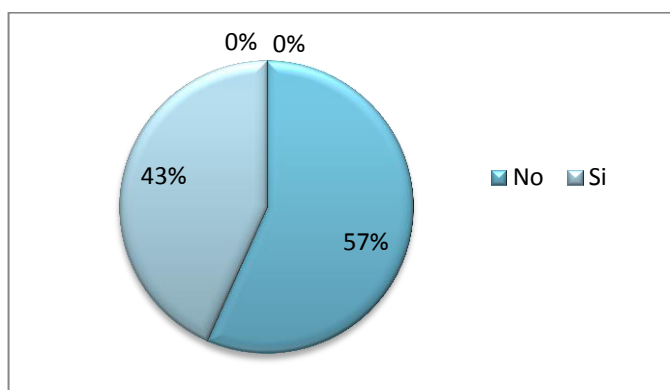


Figura 4.4.

Análisis: El 57% de docentes contestó que no siempre asisten a las reuniones convocadas por el director, el 43% contestó que sí.

Interpretación: La mayoría de docentes consideran que los docentes no asisten a las reuniones convocadas por el director hecho que puede evidenciar una falta de liderazgo o desmotivación de los docentes para apoyar la resolución de problemas de la institución.

Pregunta N. 5. ¿Hay una buena comunicación entre autoridades y docentes?

Tabla 4.5.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	4	13%
A veces	12	40%
Nunca	14	47%
Total Encuestado	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

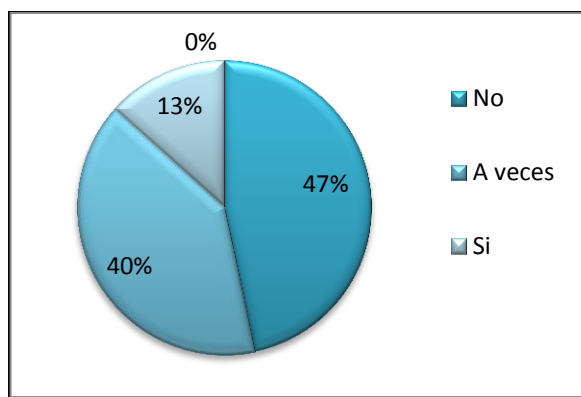


Figura 4.5.

Análisis: El 47% de docentes contestó que nunca hay una buena comunicación con el directivo, un 40% que a veces mientras que un 13% que siempre.

Interpretación: La mayoría de docentes considera que no hay una buena comunicación entre los directivos y los docentes, hecho que crea malestar porque si en una institución no hay una comunicación asertiva no se pueden resolver problemas, lo que impide el crecimiento y desarrollo de la misma.

Pregunta N. 6. ¿El director propicia el trabajo en equipo?

Tabla 4.6.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	8	27%
No	15	50%
A veces	7	23%
Total Encuestado	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

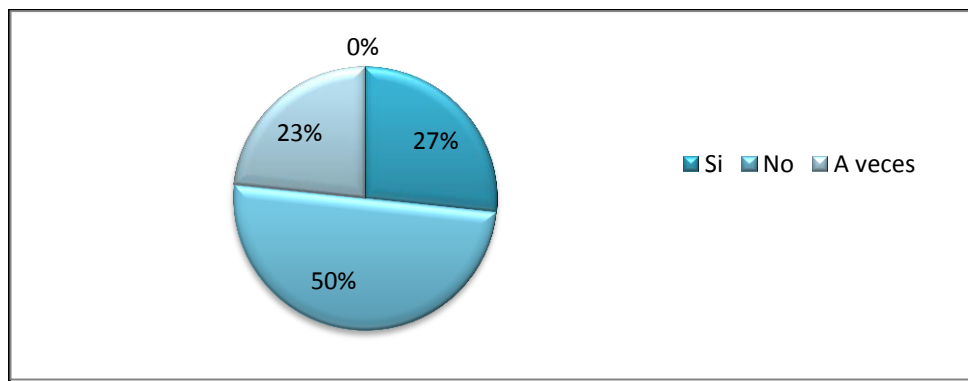


Figura 4.6.

Análisis: El 50% de docentes contestó que no se propicia el trabajo en equipo, no se preocupan de los deberes o tareas de sus hijos, el 27% contestó que Sí, y el 23% dicen que a veces.

Interpretación: La mayoría de docentes considera que no se propicia el trabajo en equipo dentro de la institución, es importante que la mayoría de docentes participen en grupos de trabajo, esto apoya la toma de decisiones así como se fortalece los valores de respeto, consideración, amistad, lealtad, trabajo entre los miembros del equipo.

Pregunta N. 7. ¿El director es creativo para resolver problemas?

Tabla 4.7.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	9	30%
No	7	23%
A veces	14	47%
Total Encuestado	30	100%

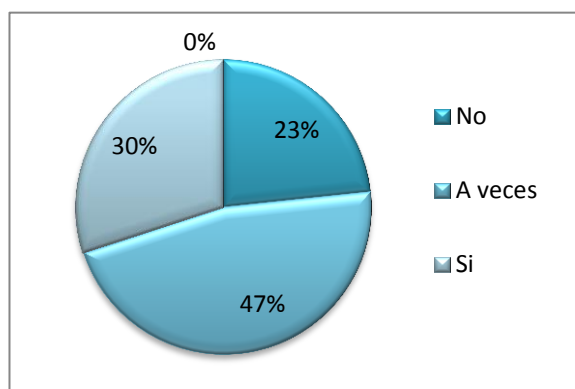


Figura 4.7.

Análisis: El 47% de docentes contestó que a veces el director es creativo para resolver problemas, mientras que 30% considera que sí, y un mínimo del 23% indica que no.

Interpretación: si se consideran las respuestas a veces y sí tendríamos que un total de 77% consideran que el director es creativo para resolver problemas de la institución, esto es bueno porque los conflictos institucionales se resolverán de distinta manera.

Pregunta N. 8. ¿La falta de una buena administración educativa incide en el proceso de enseñanza del docente?

Tabla 4.8

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	19	63%
No	11	37%
Total Encuestado	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

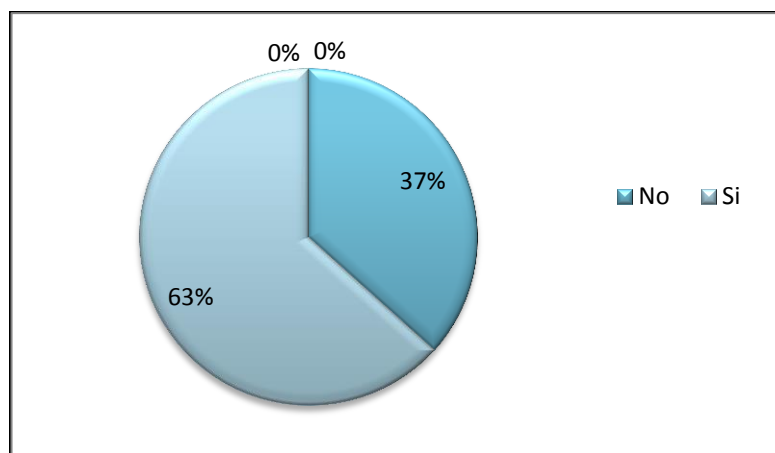


Figura 4.8.

Análisis: El 63% de docentes contestó que si incide una buena administración educativa en el proceso y enseñanza del docente., mientras el 37% contestó que no.

Interpretación: La mayoría de docentes contestó que si influye una buena administración educativa en le enseñanza – aprendizaje del docente, mientras un mínimo por ciento contestó que no influye.

Pregunta N. 9. ¿Considera que el director es líder dentro de la comunidad educativa?

Tabla 4.9

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	9	30%
A veces	3	10%
Nunca	18	60%
Total Encuestado	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E .Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez

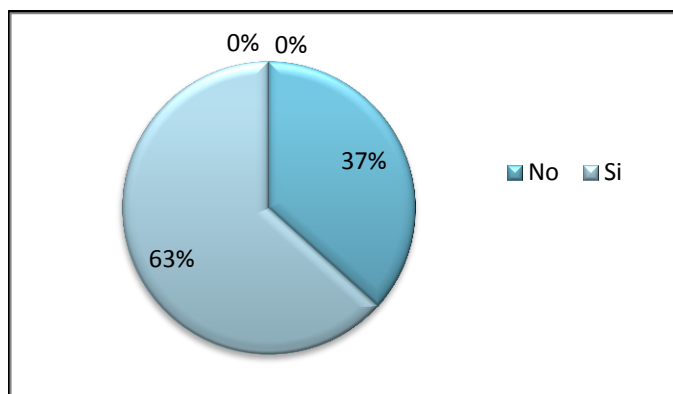


Figura 4.9

Análisis: El 60% de docentes contestó que nunca el director es un líder dentro de la comunidad educativa, el 30% que siempre, mientras un mínimo de 10% a veces.

Interpretación: La mayoría de docentes considera que el director no es un líder dentro de la comunidad educativa, este hecho incide directamente en la forma de sentirse de los docentes dentro de la institución, la falta de motivación y deseos de hacer las cosas bien.

Pregunta N. 10. ¿El director apoya la labor docente?

Tabla 4.10.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
A veces	26	87%
Siempre	3	10%
Nunca	1	3%
Total Encuestado	30	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E .Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

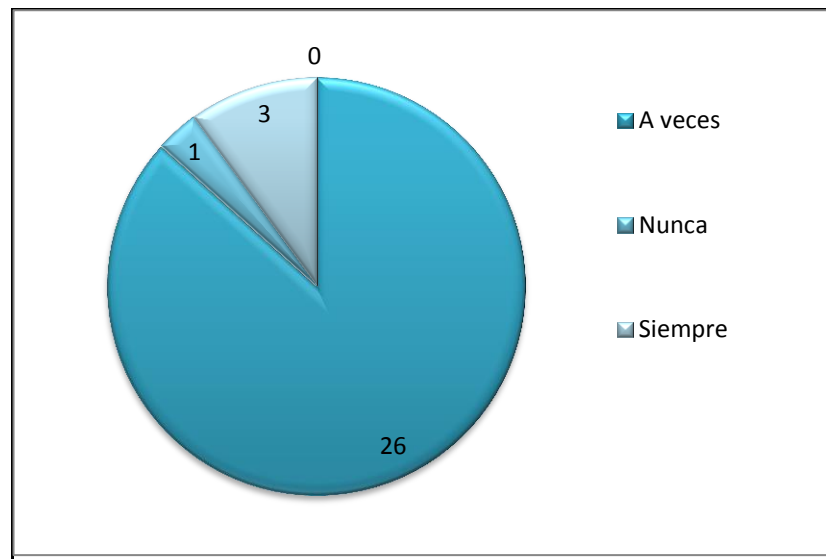


Figura 4.10.

Análisis: El 87% de docentes contestó que a veces el director apoya la labor docentes, un 10 % siempre, mientras un mínimo de 3% nunca.

Interpretación: La mayoría de docentes al responder que a veces el director apoya su labor docente, esta pregunta afirma aún más la primera cuando se preguntó si el director conoce sobre temas de educación.

4.2 Encuestas a Padres de Familia.

Pregunta N. 1. ¿Usted está de acuerdo que la escuela en donde se encuentra su hijo, está bajo una administración educativa eficaz?

Tabla 4.11.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	5	22%
No.	18	78%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

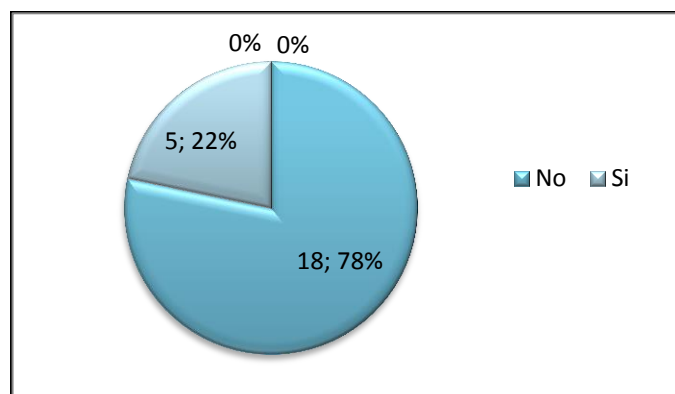


Figura 4.11.

Análisis: El 22% de docentes contestó que sí conoce que es la administración educativa, mientras el 78% contestó que no

Interpretación: La mayoría de los padres de familia contestaron que no conocen sobre la administración educativa, mientras que un mínimo contestó que sí.

Pregunta N. 2. ¿Está de acuerdo que en esta administración educativa incluyan capacitaciones para los docentes?

Tabla 4.12.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	19	83%
No	4	17%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

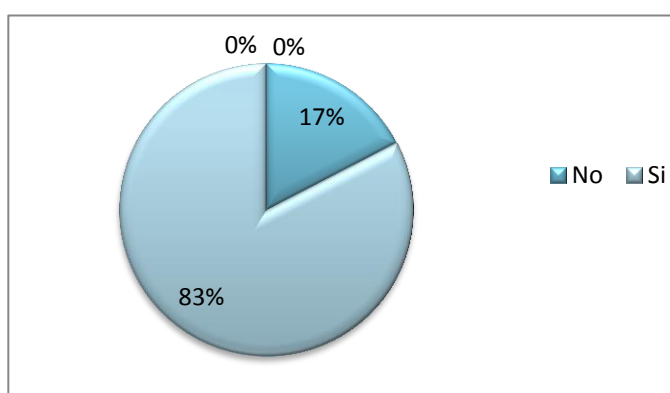


Figura 4.12.

Análisis: El 83% de padres de familia contestaron que si están de acuerdo a que incluyan pruebas para los docentes, mientras el 17% contestó que no

Interpretación: La mayoría de padres de familia contestaron que si están de acuerdo a que se les incluya capacitaciones a los docentes, mientras que un mínimo contestó que no, entonces vemos que los padres de familia si están acorde con los procesos y métodos ya establecidos en la institución educativa.

Pregunta N. 3. ¿La administración que ejerce el director de esta escuela es?

Tabla 4.13.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Buena	7	30%
Muy buena	5	22%
Regular	11	48%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

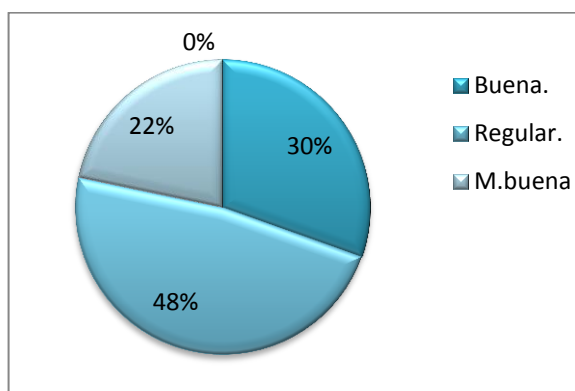


Figura 4.13.

Análisis: El 48% de padres de familia contestaron que es buena, el 30% muy buena, mientras un mínimo de 22% regular.

Interpretación: La mayoría de padres de familia contestaron que es buena la administración del director, un porcentaje menor contestó que era muy buena mientras un mínimo contestó que era regular.

Pregunta N. 4. ¿El director de esta escuela si está informado sobre las evaluaciones que los docentes aplican a los estudiantes mensualmente?

Tabla 4.14.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	2	9%
A veces	7	30%
Nunca	14	61%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E .Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

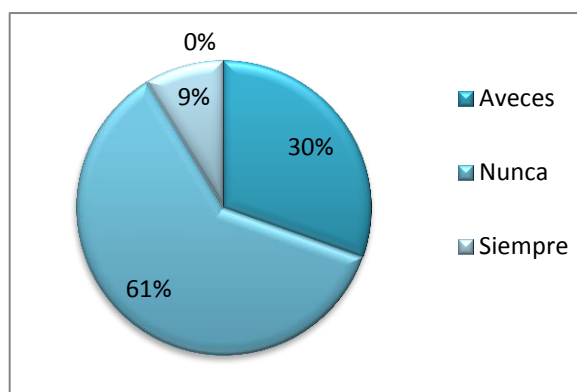


Figura 4.14.

Análisis: El 61% contestó que nunca, el 30% a veces, mientras un mínimo de 9% siempre.

Interpretación: La mayoría de padres de familia contestaron que nunca el director les ha informado sobre las evaluaciones de enseñanza que los docentes aplican mensualmente a los estudiantes, otro porcentaje menor contestó que a veces, y un porcentaje mínimo contestó que siempre.

Pregunta N. 5. ¿Está de acuerdo con que una buena administración educativa sirve para mejorar el rendimiento de sus hijos?

Tabla 4.15.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	15	65%
A veces	5	22%
Nunca	3	13%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

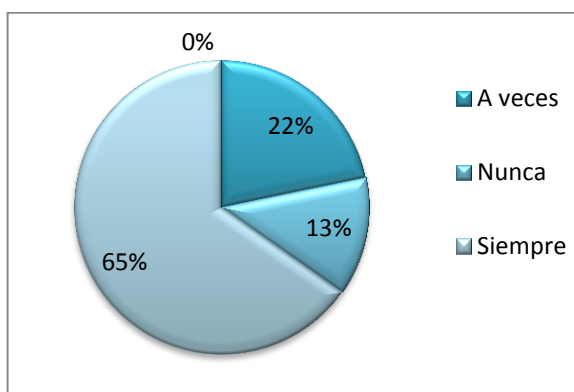


Figura 4.15.

Análisis: El 65% de docentes contestó siempre, el 22% A veces, mientras un mínimo de 3% nunca.

Interpretación: La mayoría de padres de familia contestaron que mucho puntualiza el grado de responsabilidad del director una buena administración educativa, un menor por ciento dice que poco y un mínimo porcentaje contestó que nada puntualiza el grado de responsabilidad del director una buena administración educativa.

Pregunta N. 6. ¿Cree usted que una buena administración educativa es un respaldo para el buen reconocimiento de la institución?

Tabla 4.16

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	19	83%
No	4	17%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

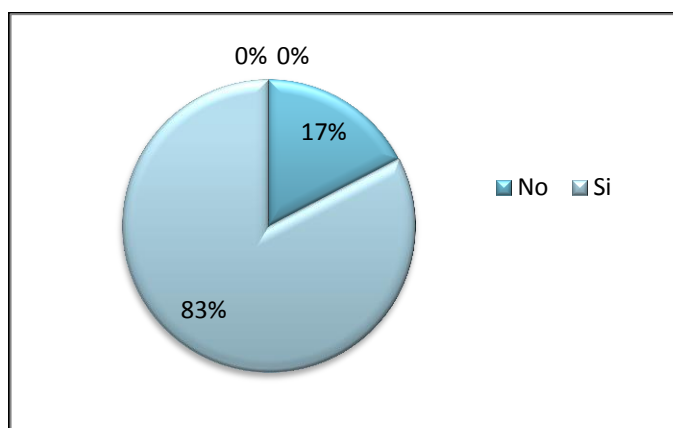


Figura 4.16.

Análisis: El 89% contestó sí y el 17% contestó que no.

Interpretación: La mayoría de padres de familia contestaron que sí creen que una buena administración educativa es un respaldo para el buen reconocimiento de la institución, mientras un porcentaje mínimo no lo cree, por ser que al maestro se le debe concienciar sobre lo importante que es tener una buena administración educativa.

Pregunta N. 7. ¿Está de acuerdo que así como el profesor controla las evaluaciones de sus alumnos, el director controle las evaluaciones de los profesores?

Tabla 4.17.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	20	87%
No	3	13%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

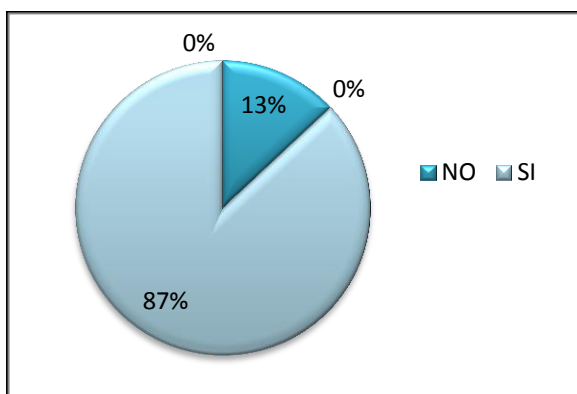


Figura 4.17.

Análisis: El 87% contestó bastante, el 13% poco, y 0% nadie.

Interpretación: La mayoría de los padres de familia contestaron que están bastante de acuerdo en que los directores controlen a los docentes con evaluaciones, un porcentaje menor no está poco de acuerdo.

Pregunta N. 8. ¿Cree que el problema del rendimiento de su hijo es por la falta de capacitación de los maestros?

Tabla 4.18.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Mucho	13	57%
Poco	10	43%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

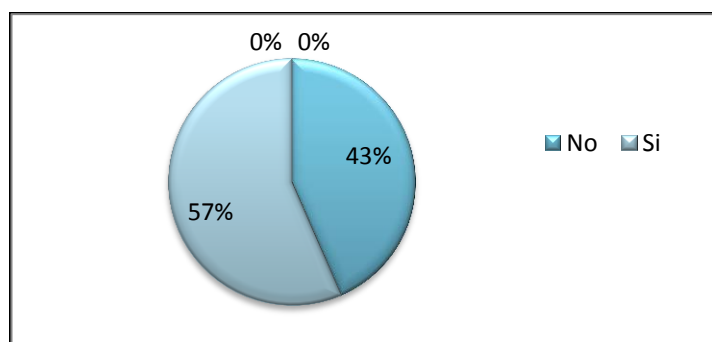


Figura 4.18.

Análisis: El 57% contestó que sí y el 43% contestó que no.

Interpretación: La mayoría de padres de familia contestaron que si la mayor causa de rendimiento bajo es por la falta de capacitación docente, mientras que un mínimo contestó que no, también es importante concienciar a los padres de familia para que controlen deberes y tareas de casa.

Pregunta N. 9. ¿Usted cree que una buena enseñanza de parte de los maestros mejoraría el aprendizaje y disciplina de sus hijos?

Tabla 4.19.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	14	61%
A veces	9	39%
Nunca	0	0%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

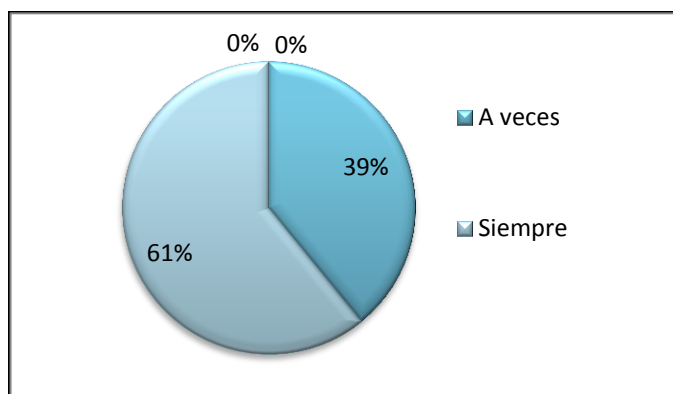


Figura 4.19

Análisis: El 61% contestaron que sí, mientras el 9% contesto que no

Interpretación: La mayoría de padres de familia contestaron que si creen que una buena enseñanza de parte de los maestros mejoraría el aprendizaje y disciplina de sus hijos puesto que opinan que los docentes son los segundos padres para sus hijos ya que inclusive muchos padres de familia trabajan y sus hijos pasan solos, el resto por ciento dice que no.

Pregunta N. 10. ¿El director de la escuela le da solución al problema de rendimiento de su hijo?

Tabla 4.20.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	22%
No	18	78%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

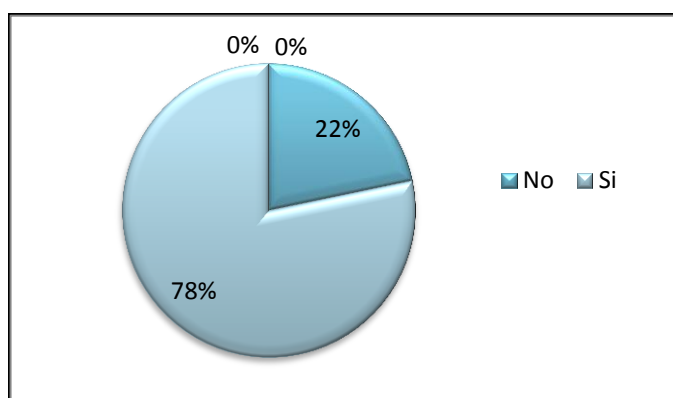


Figura 4.20.

Análisis: El 78% contestó que si repercute la administración en la enseñanza-aprendizaje docentes, mientras el 22% contestó que no

Interpretación: La mayoría de padres de familia contestó que no reciben ninguna respuesta favorable, mientras que un mínimo por ciento contestó que sí.

4.3 Encuestas a Estudiantes

Pregunta N. 1. ¿El director de tu escuela muestra preocupación por ustedes como estudiantes?

Tabla 4.21

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	20	87%
No	3	13%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E .Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

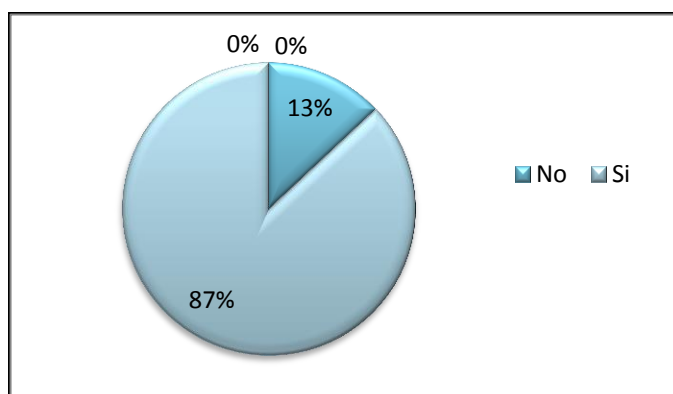


Figura 4.21.

Análisis: El 87% contestó que si ha seguido, mientras el 13% contestó que no

Interpretación: La mayoría de estudiantes contestó que el director si se preocupa de los estudiantes, mientras que un mínimo por ciento contestó que no.

Pregunta N. 2. ¿Tu profesor o profesora cada que tiempo realiza evaluaciones?

Tabla 4.22.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Muy seguido	9	39%
Rara vez	14	61%
Nunca	0	0%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

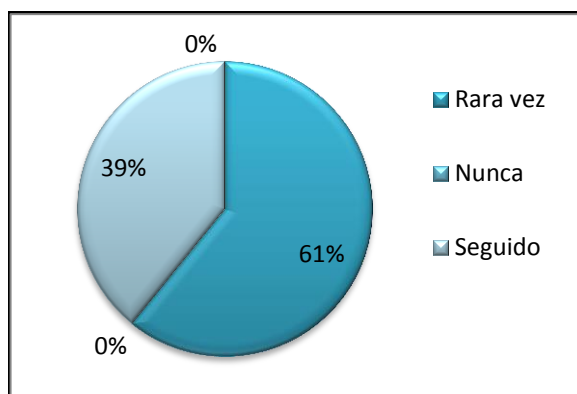


Figura 4.22.

Análisis: El 39% de estudiantes dice muy seguido, el 61% rara vez, mientras un mínimo de 0% nunca.

Interpretación: La mayoría de estudiantes dice que su tutor si le realizan pruebas raras veces, otro poco dice que su tutor si les formulan pruebas muy seguido, mientras nadie contesto que nunca hay evaluaciones.

Pregunta N. 3. ¿El trabajo que tu director realiza en tu escuela es?

Tabla 4.23.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Muy bueno	8	35%
bueno	10	43%
regular	5	22%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

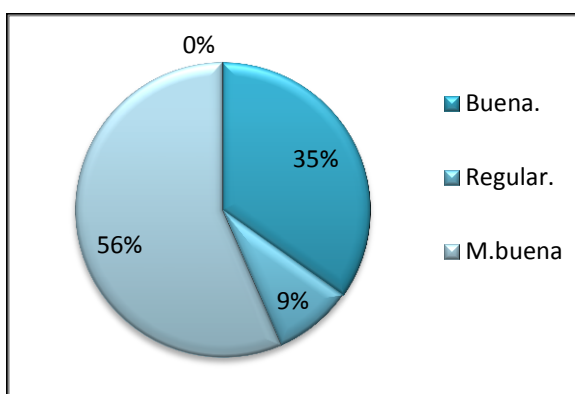


Figura 4.23.

Análisis: El 56% contestó muy buena, el 35% buena, mientras un mínimo del 9% regular.

Interpretación: La mayoría de estudiantes dicen que la administración de su director es muy buena, un porcentaje menor dice que es buena y un porcentaje mínimo es regular.

Pregunta N. 4. ¿Has oído si a tus profesores les dan cursos de capacitación para mejorar la enseñanza?

Tabla 4.24

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	21	91%
No	2	9%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

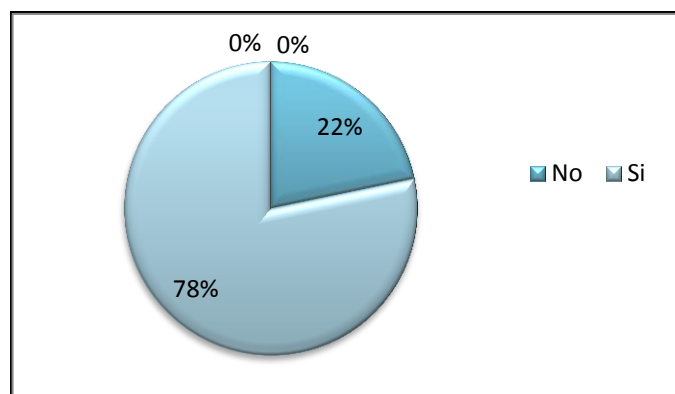


Figura 4.24

Análisis: El 78% contestó que no ha seguido algún seminario sobre la administración educativa, mientras el 22% contestó que sí.

Interpretación: La mayoría de estudiantes contestaron sus tutores no reciben cursos de capacitación ya que siempre asisten a clases y solo saben faltar cuando están enfermos o tienen alguna calamidad doméstica y un mínimo por ciento contestó que sí.

Pregunta N. 5. ¿Estás de acuerdo que el director trámite para que a tus profesores se les dicten talleres de capacitación?

Tabla 4.25.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	20	87%
No	3	13%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E .Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

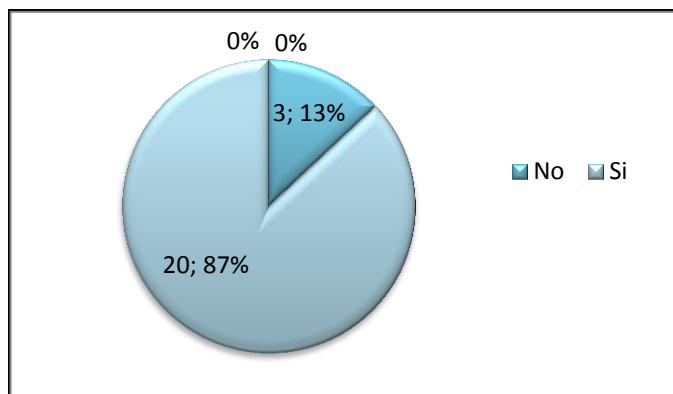


Figura 4.25.

Análisis: El 87% contestó que sí, mientras el 13% contestó que no

Interpretación: La mayoría de estudiantes contestaron que si están de acuerdo que sus profesores reciban capacitación, mientras que un mínimo contestó que no.

Pregunta N. 6. ¿Crees que la enseñanza de tu profesor tiene que ver con la administración de tu director?

Tabla 4.26.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	20	87%
No	3	13%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

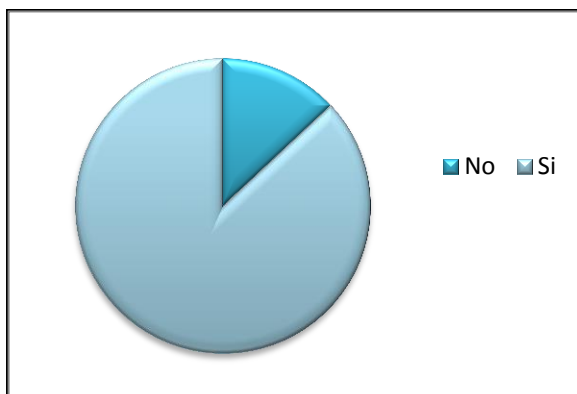


Figura 4.26.

Análisis: El 87% contestó que Si, el 13% contestó que No.

Interpretación: La mayoría de estudiantes contestó que sí que bastante tiene que ver, el porcentaje que le sigue, dice que no. Entonces la parte de enseñanza si se ve influenciada por parte de la parte administrativa.

Pregunta N. 7. ¿Crees que tu director es una persona responsable con la escuela?

Tabla 4.27.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	14	61%
A veces	7	30%
Nunca	2	9%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

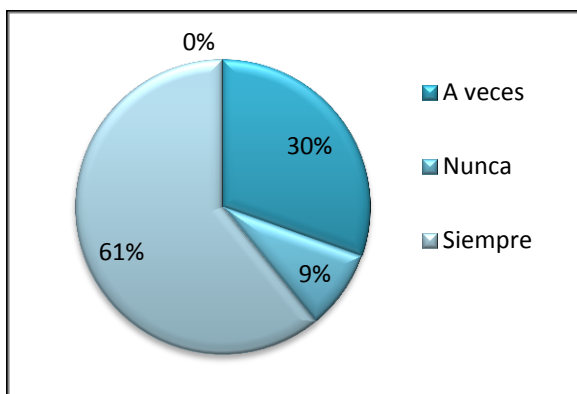


Figura 4.27.

Análisis: El 61% contestó que mucho, el 30% poco, mientras un mínimo de 9% nada.

Interpretación: La mayoría de estudiantes contestaron su director es muy responsable con su escuela el menor porcentaje que le sigue dice que siempre lo es y un mínimo dice que nunca se le ve responsabilidad.

Pregunta N. 8. ¿Te gusta practicar en la escuela los valores que te enseñan en tu casa?

Tabla 4.28.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Mucho	19	83%
Poco	4	17%
Nada	0	0%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

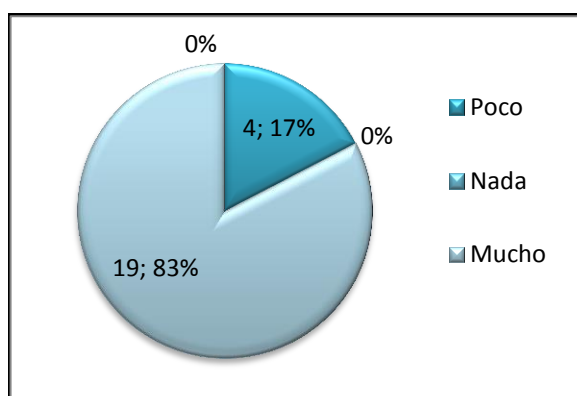


Figura 4.28.

Análisis: El 83% contestó que mucho, el 13% poco, mientras un mínimo de 0% nada.

Interpretación: La mayoría de estudiantes contestaron que les gusta practicar los valores de la casa tales como el saludo, la responsabilidad, el respeto entre otros un menor porcentaje dice que poco y ninguno dice que nada practica los buenos valores de casa.

Pregunta N. 9. ¿La mayor causa de tu bajo rendimiento escolar es por la forma no adecuada de enseñar de tu profesor?

Tabla 4.29.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	15	65%
No	5	22%
Tal vez	3	13%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

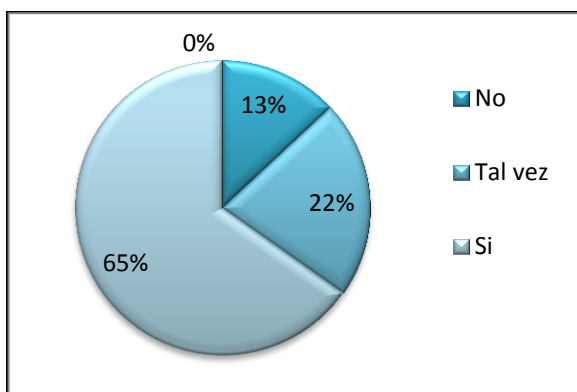


Figura 4.29.

Análisis: El 65% contestó que sí, el 13% no, y el 5% tal vez.

Interpretación: La mayoría de estudiantes contestaron que si repercute en el bajo rendimiento académico de ellos la mala forma de enseñar del docente, un porcentaje menor dice que esa no es la causa de su bajo rendimiento académico, mientras un mínimo dice no estar seguro que tal vez si lo sea o no.

Pregunta N. 10. ¿Crees que tu director se preocupa en mejorar tu escuela?

Tabla 4.30.

Respuestas	Frecuencia	Porcentajes
Si	3	78%
No	20	13%
Total Encuestado	23	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la U.E. Primero de Mayo.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

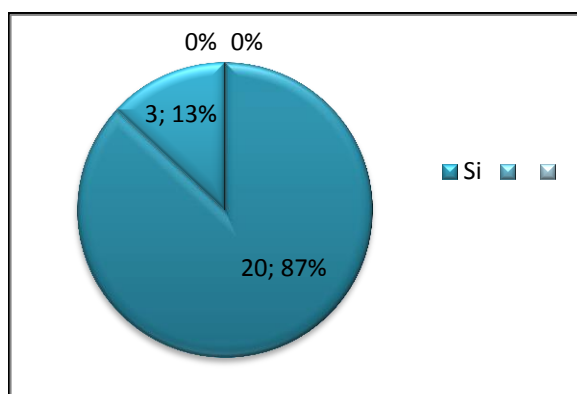


Figura 4.30.

Análisis: El 78% contestaron que se preocupa bastante por conseguir servicio de infraestructura, el 13% en material necesario, mientras un mínimo de 9% en capacitación de maestros.

Interpretación: La mayoría de estudiantes dicen que el director se preocupa en lo referente a la infraestructura, un porcentaje menor dice que en material necesario y un mínimo dice que se preocupa en la capacitación docente.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 Conclusiones.

- El director no sabe sobre temas de la educación.
- A veces las autoridades les permite capacitarse a los docentes.
- La convocatoria a reuniones no tiene presencia masiva de los docentes.
- No hay buena comunicación entre docentes y autoridades.

- En la institución no se propicia el trabajo en equipo.
- El director si es creativo para resolver problemas.
- La comunidad educativa incide en el proceso de enseñanza del docente.
- El director no es líder de la comunidad educativa.
- El director no apoya la labor docente.

5.2 Recomendaciones.

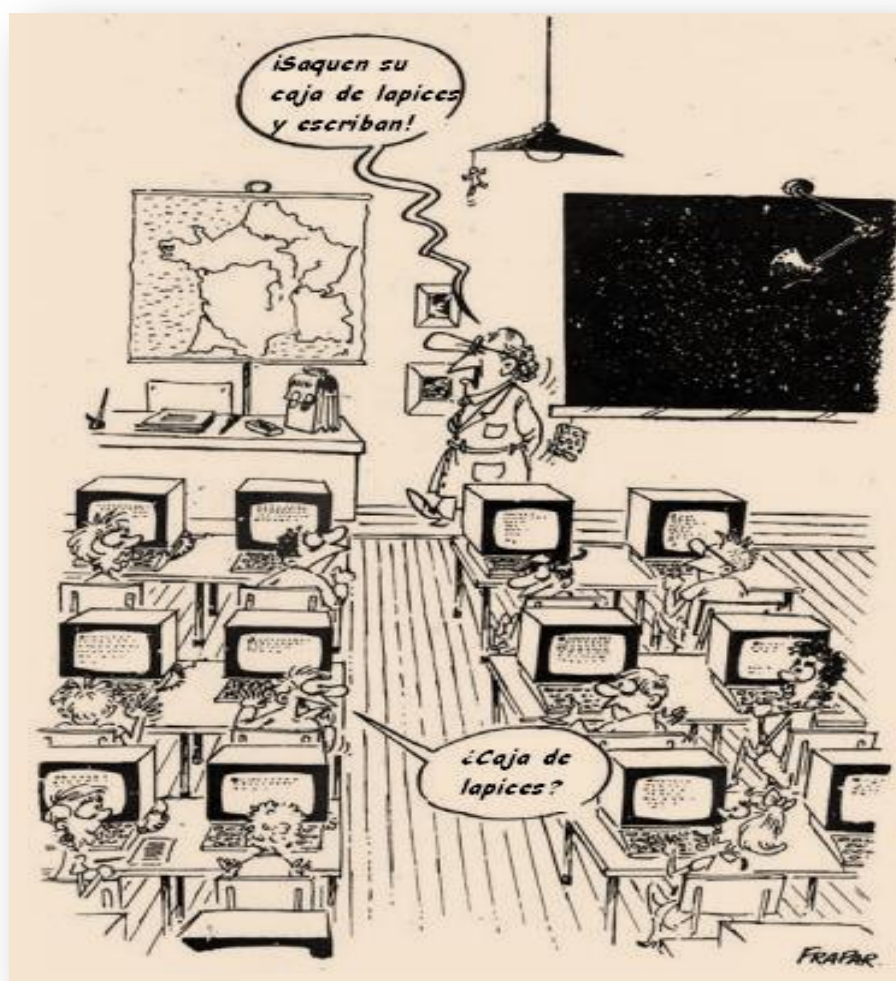
- Fortalecer la comunicación dentro de la comunidad educativa.
- Propiciar el trabajo en equipo.
- Apoyar la labor docente.
- Desarrollar el liderazgo del directivo.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Título de la propuesta:

Reflexionemos como tiene que ser un buen administrador educativo.



6.2 Justificación e importancia.

La propuesta ha sido diseñada ante la necesidad de lograr un mejoramiento de la calidad de la administración educativa y el nivel de logros de los docentes de la escuela fiscal mixta "Primero de Mayo" puesta es de utilidad práctica ya que mediante su desarrollo se busca explicar con claridad la serie de opciones ideológicas y pedagógicas que enfrentan los supervisores institucionales cuando intenta mejorar la calidad de la educación.

El desarrollo de la propuesta sirve para analizar aquellos aspectos que desde la dirección se orientan a mejorar la calidad de un sistema educativo concreto, y segundo, para analizar su repercusión en el nivel de logros de los estudiantes de la escuela fiscal mixta "Primero de Mayo". Con el desarrollo de la propuesta se busca crear en la institución educativa un ambiente propicio para el desarrollo humano partiendo que el orden organizativo es un fundamento válido para la formación integral de los educandos, beneficiando la organización.

Se aspira que la información seleccionada para la propuesta constituya un importante aporte para contribuir al mejoramiento de la calidad de la supervisión institucional y el nivel de logros de los docentes, y a la formación integral de los estudiantes.

6.3 Objetivos.

6.3.1 General.

Proponer un manual sobre el administrador y la enseñanza aprendizaje para fortalecer el desempeño del director para así también mejorar la formación docente y la educación de los estudiantes.

6.3.2 Objetivos Específicos.

- Conocer que es la administración educativa en el aprendizaje y enseñanza docente.

- Ejecutar temas y técnicas sobre el buen administrador educativo y la enseñanza-aprendizaje.
- Socializar, el manual con el directivo, los docentes y los padres de familia.
- Analizar las características de una buena administración educativa.
- Desarrollar los métodos de investigación de la enseñanza – aprendizaje de los docentes.

6.4 Población objetos:

Está constituido por 30 docentes, un directivo y 23 estudiantes y padres de familia del sexto año A.

6.5 Localización.

La escuela fiscal mixta "Primero de Mayo" se ubica en el barrio obrero de la ciudad de Puyo de la Provincia de Pastaza.



6.6 Listado de contenidos.

☺ Taller # 1.

Comunicación Eficaz.

- Concepto de una comunicación eficaz.
- Fuente de motivación del personal.
- COMUNICACION: Una Necesidad de la Escuela de Hoy

☺ Taller # 2.

Liderazgo democrático y liderazgo transformacional.

- Liderazgo democrático.
- liderazgo transformacional.
- características de un buen líder.

☺ Taller # 3.

Trabajo en equipo.

- Beneficios de la organización del trabajo en equipo.
- Elementos para un buen trabajo en equipo.

6.6 Desarrollo.

Taller N° 1 Comunicación Eficaz.

Agenda.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

Tiempo de Duración: 2:10 min.

Dirigido a: Docentes y al directivo de la escuela.

Hora.	Actividades.	Responsables.	Proceso.	Materiales.	Tiempo de duración.	Metodología
8:00	Bienvenida.	Director		Talento humano.	05:00 min.	Exposición.
8:05	Dinámica: El cuerpo humano, para motivar el trabajo en equipo	Celia Cardona Ramírez.	Explicación de la dinámica.	Talento humano.	15:00 min.	Juego.
8:20	Introducción del tema: Que es una comunicación eficaz.	Celia Cardona Ramírez.	Exposición del tema.	Carteles.	20:00 min.	Exposición.
8:40	Desarrollo de trabajo en grupo sobre el tema antes expuesto.	Docente-Director.	Exponer lo aprendido mediante mapas Conceptuales o dibujos.	Medias cartulinas por grupo y marcadores.	45:00 min.	Elaboración de exposiciones.
9:30	Refrigerio.	-----	-----	-----	20:00 min	-----
10:00	Agradecimiento.	Celia Cardona Ramírez.	Palabras de agradecimiento.	Talento Humano.	05:00 min.	Conversación.
10:00	Despedida.	Director.	Palabras de despedida.	Talento Humano.	05:00min.	Conversación.

Dinámica

El cuerpo humano

El animador invita a formar dos círculos (uno dentro del otro) con igual número de personas y pide que se miren frente a frente. Es recomendable tener una música de fondo.

Pide que se presenten con la mano y digan su nombre, qué hace, qué le gusta y qué no le gusta. Inmediatamente el animador da la señal para que se rueden los círculos cada uno en sentido contrario, de tal forma que le toque otra persona en frente.

El animador pide que se saluden dándose un abrazo y pregunten a la otra persona las mismas preguntas que hicieron antes, después vuelven a girar de nuevo y esta vez se saludan con los pies, posteriormente con los codos, hombros, etc.



Contenidos:

•Comunicación eficaz.

La comunicación eficaz es la base de las relaciones humanas exitosas en cualquier ambiente donde el hombre deba interactuar con sus semejantes. Y aunque podría entenderse el término explícita mente en lo que tiene que ver con los mensajes hablados, la comunicación eficaz involucra toda una serie de elementos mucho más complejos.

La comunicación eficaz se define como el correcto y responsable uso de todos los elementos y canales de la comunicación. Esto implica no enviar

mensajes contradictorios o ambiguos a una persona o grupo de personas que desestimen la imagen y el respeto del emisor.

La comunicación eficaz comprende cuatro factores determinantes en la transmisión y asimilación correcta de los mensajes que damos:

-Lenguaje no Verbal Presencial:

Que involucra el tono de la voz y el lenguaje corporal: posturas, gestos y movimientos con el cuerpo lo cual según la PNL Programación Neurolingüística afecta la comunicación en los siguientes porcentajes: tono de la voz 38% y lenguaje corporal 55%.

En esta parte juega papel importantísimo una adecuada presentación personal dada al contexto donde se desarrolla la comunicación.

-Lenguaje Verbal no Presencial:

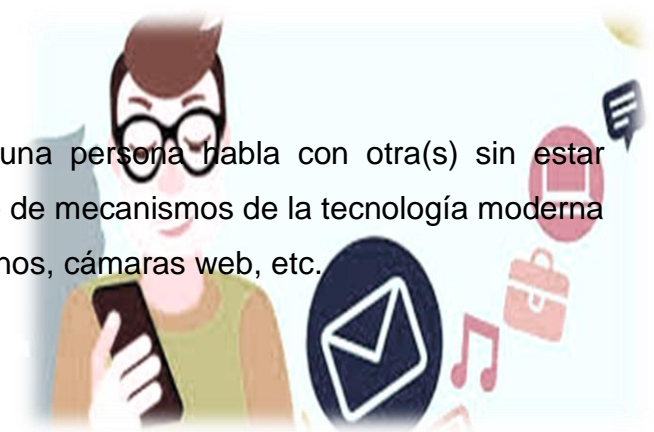
Que involucra las palabras que una persona habla con otra(s) sin estar presente físicamente y sirviéndose de mecanismos de la tecnología moderna para la comunicación como: teléfonos, cámaras web, etc.

-Crear sintonía con la otra parte:

Esto involucra interesarse sinceramente por los gustos, las necesidades, situaciones y problemas que tiene la otra persona antes de hablar de lo propio. Y para esto una cortesía honesta es la mejor herramienta preguntando acerca de su vida, su familia, trabajo de forma general, que le gusta, etc.

-Escuchar atentamente y después hablar:

Existe en muchos seres humanos la tendencia innata a dominar una conversación de forma activa, es decir hablando de lo que les interesa sin parar desde el comienzo del encuentro con otra persona y en corregir las



ideas que exprese el interlocutor. Lo cual es un pésimo elemento para la comunicación eficaz.

-Evitar los comentarios negativos y el denigrar a otras personas o grupos:

Este es un punto central dentro de la comunicación eficaz. Cuando una persona esparce comentarios negativos de otros o se expresa inmoderadamente de otros para resaltar una propuesta o una idea, transmite un mensaje de desconfianza en aquel o aquellos que lo escuchan que no pueden ver al emisor como una persona honesta e íntegra sino como alguien en el que no se puede confiar y que va a hablar mal de cualquiera a sus espaldas.

-Satisfacer la necesidad de argumentos lógicos y emociones:

Las decisiones a nivel humano se toman en conjunto. Es decir aunque generar emociones positivas es algo definitivo para generar un acuerdo, una venta o una propuesta para que sean aceptadas requieren de una preparación intelectual adecuada para ilustrar y hacer entender el significado y los beneficios de aquello que se quiere ofrecer, sino se hace esto el resultado será un sabotaje en las emociones de la personas o personas que nos escuchan, que al no ver conocimiento y seguridad en lo que se dice cambiarán rápidamente sus emociones de positivas a negativas. De interés y acogida a duda y rechazo.

-Saber expresar las ideas y propuestas en el momento adecuado:

No existe nada peor que emitir o transmitir mensajes en el momento menos indicado. Por ejemplo en el caso de un empleado que solicita un aumento de sueldo a su jefe cuando este se halla tensionado o la empresa pasa por un momento difícil.

-Evitar las palabras vulgares y obscenas:

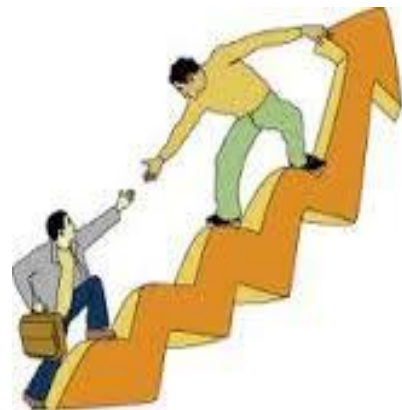
Este es uno de los puntos más peligrosos a la hora de establecer una comunicación eficaz. Los chistes verdes, las palabrotas y los comentarios vulgares que hacen algunos para parecer simpáticos y amigables al transmitir una idea, son un arma de doble filo porque dejan ver claramente que el que habla es una persona ordinaria que no se respeta a sí misma ni a otros. En cualquier caso la persona perderá su imagen y la buena estima que le hubieran podido tener.

-Presentación personal adecuada de acuerdo al contexto:

Cada ambiente exige una presentación acorde a la situación. Por ejemplo nadie va a la playa o a una piscina con vestido de calle o con traje de invierno. Sin embargo hay personas que incursionan en ciertos ambientes de forma intrépida e inapropiada obteniendo rechazos por ir en contra de las reglas sociales.

•Fuente de motivación del personal

La comunicación es, además, un instrumento de cambio que responde a la necesidad de adaptación al entorno cambiante en el que vive la organización. En este contexto, la comunicación interna permite la introducción, difusión, aceptación e interiorización de los nuevos valores y pautas de gestión, que acompañan el desarrollo organizacional. Por



otro lado, uno de los objetivos que toda organización debería perseguir es que sus trabajadores estuvieran motivados y se sintieran identificados con los objetivos de la empresa.

Los empleados, a su vez, necesitan estar informados para sentirse parte activa de la organización, y que su participación reciba el adecuado reconocimiento. De este modo, la comunicación, al incrementar las posibilidades de participación, favorecer las iniciativas y movilizar la

creatividad, se convierte en un factor de integración, motivación y desarrollo de los miembros de la organización.

Todo esto contribuirá a la mejora de la calidad de la vida laboral y a la calidad del producto o servicio ofrecido por la organización, al aumento de la productividad y al incremento de la competitividad.

Entre las prioridades funcionales para la implantación de una eficiente comunicación en la empresa desde el punto de vista de la motivación de los empleados podemos enumerar las siguientes:

- Eliminar barreras para mejorar la comunicación.

- Aplanar la organización, introduciendo suficiente información acerca de la empresa de manera que todos sepan exactamente donde se encuentran.

- Motivación y tolerancia al fracaso

- Mejora de la información funcional y elaboración de manuales de procedimiento que determinen los pasos a seguir ante determinadas situaciones evitando la sensación de desamparo y desconocimiento de los trabajadores en momentos puntuales.

- Fomentar el reconocimiento dentro de la organización favoreciendo de esta forma la necesidad social de pertenencia a grupo común en todas las personas

- Mayor comunicación informal.

- Favorecer la consolidación de un lenguaje común dentro de la empresa que potencie el entendimiento entre todos sus miembros.

CrearfuturoGlobal.com

COMUNICACION: Una Necesidad de la Escuela de Hoy

Hoy se escribe mucho sobre comunicación, se habla del tema, pero da la impresión de que existen no pocas ambigüedades y falta de clarificación al respecto. Cuando asiste un adolescente a consulta que no conversa con sus padres se dice que tiene problemas de comunicación, así se concluye si una pareja no se siente satisfecha; o al referirnos a un grupo de estudiantes que

se sienten tensos y distantes, Situaciones diversas, ambientes distintos y la misma conclusión. Mas ¿qué queremos decir cuando afirmamos que en estos casos se trata de un problema de comunicación? ¿Cómo se origina y desarrolla la personalidad? ¿Discurren situaciones significativas del diagnóstico? ¿cómo deviene el proceso educativo ?¿ qué es la propia orientación ?En la búsqueda de las respuestas a estas interrogantes encontraremos seguramente la categoría comunicación.

La comunicación, como la educación en su conjunto, es un dominio de la actividad humana que profundizar en su estudio es privilegio de diferentes Ciencias. La complejidad de la comunicación interpersonal requiere de un abordaje interdisciplinario. No obstante, en este momento pondremos la mirada en las características de la comunicación desde la Psicología. ¿Qué entender por comunicación? ¿Qué lugar ocupa la comunicación en las relaciones humanas?

“Etiológicamente el término comunicación proviene del latín comunis que significa común. Al comunicarnos pretendemos establecer una comunidad con el otro, nos proponemos compartir una información, una idea, una actitud y un sentimiento. ” (Ibarra 1988) La comunicación es un proceso de integración entre las personas en el cual se expresan sus cualidades psicológicas y en el que se forman y desarrollan sus ideas, representaciones y sentimientos etc.

Mejor dicho, comunicarse es reconocer al otro, tomarlo en consideración, de forma dinámica, activa. Durante este proceso se intercambian funciones, roles, se origina la cooperación, la comprensión y la empatía. La comunicación estimula la cognición y el afecto y puede propiciar la reflexión.

En consecuencia con lo anterior, identificamos en la comunicación tipos de interacción:

-Interacción biológica: propia del recién nacido con la madre que no se reduce a la satisfacción de necesidades biológicas, sino que mediatiza vivencias, emociones y pautas culturales.

-Interacción personal: se refiere al vínculo intersubjetivo, el encuentro con el mundo interno del “otro” significativo a lo largo de su desarrollo.

-Interacción cultural: Apropiación de normas, pautas, códigos y valores que rigen socialmente como parte de una cultura.

-Interacción trascendental: Permite la integración de lo aprendido con lo que se adquiere progresivamente.

-Interacción con sí mismo: Este tipo propicia el desarrollo de la personalidad, de la identidad y de nuevas relaciones con los otros y con el medio con mayor madurez.

La comunicación e interacción se imbrican para reforzar el sistema relacional que permite los continuos intercambio, emisión recepción y percepción de mensajes que promueve el perfeccionamiento del sujeto. La comunicación se analiza en los marcos de la personalidad de los sujetos que interactúan implicados intelectual y afectivamente en este proceso. Al hecho de que la personalidad se revela en la comunicación, le otorgamos un valor diagnóstico y se aprovecha en la investigación en el estudio de las categorías personalidad y comunicación. ¿Cómo las relaciones sociales en que interviene el sujeto afectan o no sus necesidades? El proceso comunicacional influye en la personalidad en forma de emociones, de significados para la subjetivación de la realidad.

La comunicación interpersonal que tiene lugar en el escenario escolar representa un factor significativo en la formación y desarrollo de la personalidad de los educandos. En la medida que nos aproximemos más a la comprensión de los mecanismos psicológicos de este proceso interaccional podremos realizar la intervención escolar más efectivas y orientar mejor a maestros, alumnos y padres y madres.

<http://www.psicologia-online.com/articulos/2006/>

Evaluación

-Los aspectos evaluados fueron los siguientes:

-Interés en los contenidos

-Participación mostrada durante el taller

-Compromisos adquiridos.

Taller Nº 2 Liderazgo democrático y liderazgo transformacional.

Agenda.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

Tiempo de Duración: 1:45.

Dirigido a: Docentes y al directivo de la escuela.

Hora.	Actividades.	Responsables.	Proceso.	Materiales.	Tiempo de duración.	Metodología
8:00	Bienvenida.	Director		Talento humano.	05:00 min.	Exposición.
8:05	Dinámica: manitas cogidas.	Celia Cardona Ramírez.	Explicación de la dinámica.	Talento humano.	15:00 min.	Juego.
8:20	Introducción del tema: Liderazgo democrático y liderazgo transformacional.	Celia Cardona Ramírez.	Exposición del tema.	Carteles.	20:00 min.	Exposición.
8:40	Desarrollo de trabajo en grupo sobre el tema antes expuesto.	Docente-Director.	Exponer lo aprendido mediante mapas Conceptuales o dibujos.	Medias cartulinas por grupo y marcadores.	35:00 min.	Elaboración de exposiciones.
9:15	Refrigerio.	-----	-----	-----	20:00 min	-----
9:35	Agradecimiento.	Celia Cardona Ramírez.	Palabras de agradecimiento.	Talento Humano.	05:00 min.	Conversación.
9:40	Despedida.	Director.	Palabras de despedida.	Talento Humano.	05:00min.	Conversación

Manitas cogidas.

Dinámica:

Se trata de que las personas del grupo se cojan de las manos y hagan un círculo. Después deben hacer un cuadrado, un triángulo, un perro, etc. Hay que ver las personas que organizan la actividad para que funcione correctamente y los comportamientos de las demás personas de cara a estos. Después se deben hacer preguntas para saber qué tipo de liderazgo existe en las personas del grupo y quiénes son los líderes.



Contenidos:

-Liderazgo democrático.

Este líder trabaja en equipo con sus empleados, motivándolos para que desarrollen un trabajo en completa armonía fortaleciendo el desarrollo de su equipo.

Características:

- Delega responsabilidades en el equipo.
- Mantiene una participación activa del grupo.
- Acepta sugerencias.



Ventajas:

Mantiene buenas relaciones interpersonales en el grupo, trabaja en equipo, estimula el sentido de pertenencia del grupo.

Ejemplo:

Se organiza una reunión de coordinadores del estado en la escuela, el directivo reúne a sus docentes, y todos planifican la actividad a través de comisiones.

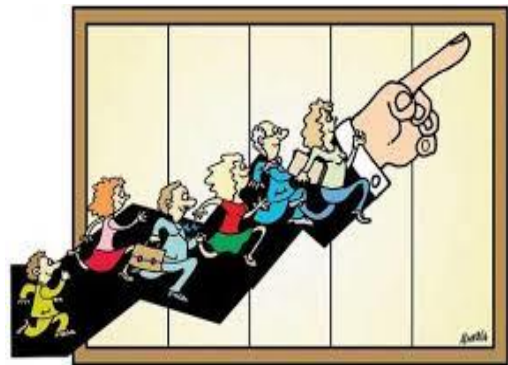
<http://es.slideshare.net/PARRINCHI/estilos-de-liderazgo-power-point-ngel-y-jess>

-liderazgo transformacional.

Líder transformacional: Es el que impulsa, produce y consolida cambios sociales u organizacionales.

Características:

- Verdaderos líderes
- Inspiran a sus equipos de forma permanente.
- Se conocen por su capacidad y habilidad para desarrollar la visión que quieren alcanzar
- Generan cambios positivos en las personas, dispuestos a los cambios, se fundamenta en el trabajo en equipo.



Ejemplo: En una organización el líder organiza una actividad y no le salió bien, rectifica y hace los ajustes necesarios o cambios para que salga con éxito tal actividad.

-características de un buen líder.



Taller N° 3 Trabajo en equipo.

Agenda.

Elaborado por: Celia del Rocío Cardona Ramírez.

Tiempo de Duración: 1:45.

Dirigido a: Docentes y al directivo de la escuela.

Hora.	Actividades.	Responsables.	Proceso.	Materiales.	Tiempo de duración.	Metodología
8:00	Bienvenida.	Director		Talento humano.	05:00 min.	Exposición.
8:05	Dinámica: el comunicador.	Celia Cardona Ramírez.	Explicación de la dinámica.	Lápiz y papel.	15:00 min.	Juego.
8:20	Introducción del tema:	Celia Cardona Ramírez.	Exposición del tema.	Carteles.	20:00 min.	Exposición.
8:40	Desarrollo de trabajo en grupo sobre el tema antes expuesto.	Docente-Director.	Exponer lo aprendido mediante mapas Conceptuales o dibujos.	Medias cartulinas por grupo y marcadores.	35:00 min.	Elaboración de exposiciones.
9:15	Refrigerio.	-----	-----	-----	20:00 min	-----
9:35	Agradecimiento.	Celia Cardona Ramírez.	Palabras de agradecimiento.	Talento Humano.	05:00 min.	Conversación.
9:40	Despedida.	Director.	Palabras de despedida.	Talento Humano.	05:00min.	Conversación

El comunicador.

Dinámica:

Sólo hace falta papel y lápiz para poner a prueba las habilidades de comunicación. Una persona del grupo realiza un dibujo, oculto para los demás (se puede arrancar con figuras geométricas o simples líneas). Luego, intenta dar instrucciones al resto para que lo reproduzcan en sus papeles (ej. "dibuja un rectángulo apaisado a la derecha de la hoja..."). Al finalizar, se compara el original con las reproducciones realizadas. Por lo general, las diferencias entre las distintas versiones son tan grandes, que se dispara la reflexión acerca hablar, escuchar e interpretar. Puede aumentarse la dificultad realizando la actividad en otro idioma, prohibiendo las preguntas, o reemplazando el dibujo por una construcción con bloques que se arman dentro de cajas de zapatos, para mantenerlos fuera de la vista de los demás.

Contenidos:

•Trabajo en equipo.

Para que se desarrolle un buen trabajo grupal se deben juntar la colaboración y competencia, ya que esta última si eta bien orientada permitiendo el desarrollo de destreza, capacidad en busca de la



superación personal cuyo aporte permite un desarrollo grupal e institucional.

Otro reflexión para un buen trabajo en equipo todos deben estar de acuerdo respetando las ideas y opiniones de los demás integrante y no trabajando cada cual por su parte, el líder debe a su equipo de trabajo incentivarlo durante un tiempo en lo que es: Seriedad, compromiso, ganas, disciplina, creatividad y liderazgo.

-Beneficios de la organización del trabajo en equipo.

*La capacidad de un equipo es mayor que la suma de las capacidades individuales.

*Los objetivos son alcanzados más fácilmente.

*Se tiene la capacidad de aprender de las habilidades y capacidades de los miembros del equipo.

*Cada miembro de su equipo tiene una importancia especial, ya que cada uno de ellos posee una parte de la información o conocimiento que es fundamental para el logro de objetivos.

*Las soluciones son más creativas e innovadoras, gracias a la combinación de talentos.

[google.com.ec/search?q=caricaturas+sobre+la+comunicacion](https://www.google.com.ec/search?q=caricaturas+sobre+la+comunicacion)



-Elementos para un buen trabajo en equipo.

1. Tener un propósito claro.

Todos los miembros del equipo deben saber exactamente cuál es el objetivo a alcanzar. Así sabrán cómo pueden contribuir al logro del objetivo y podrán focalizar su energía y trabajo en ello.



2. Tener una comunicación efectiva hacia adentro y hacia afuera. Un intercambio ágil de la información permite asegurar que se adoptarán oportunamente las decisiones correctas y no existirán dudas en los miembros del equipo respecto a qué deben hacer, cuándo, cómo y por qué.

3. Voluntad de aprender de los demás. Todo proyecto es una iniciativa única. Por ello es importante que los integrantes del equipo tengan voluntad de aprender nuevas técnicas o métodos para ser aplicados en el proyecto. Sino, existirá la tendencia a repetir métodos de trabajo ya conocidos, los cuales no necesariamente serán los mejores.

4. Participación en el grupo. Para que los miembros del equipo del proyecto se perciban como parte de éste, es fundamental que cada uno de ellos tenga una participación activa: los miembros del equipo no solo deben tener tareas específicas a realizar, sino que deben sentirse involucrados en la discusión de los problemas y en las decisiones que se adopten.



5. Orientación a la solución de problemas. La dinámica del equipo debe tener una orientación a la solución de problemas y no a la búsqueda de culpables. Esto genera un ambiente de solidaridad y confianza que contribuye significativamente a la motivación de los miembros del equipo. Que ello ocurra depende fundamentalmente del estilo de liderazgo del gerente.

6. Búsqueda de la excelencia. No sólo en aspectos técnicos, sino también en lo referente a las relaciones entre sus integrantes y con otros involucrados, la responsabilidad por el trabajo y sus resultados.

7. Celebración de los logros. La celebración de los éxitos alcanzados es otro factor que contribuye a la motivación de los integrantes del equipo. Cuando se alcancen hitos importantes, y si estos se han logrado con la calidad esperada, el celebrar este logro como equipo hace que cada uno de los miembros de éste sienta que ha contribuido a algo bueno e importante. Estas celebraciones son también una oportunidad para que el gerente de

proyecto destaque en forma especial a quienes han contribuido al éxito alcanzado más allá de lo esperado.

8. Involucrar a todas las personas relevantes. Cuando es necesario solucionar un problema y existen varios miembros del equipo que poseen conocimientos que pueden ayudar a solucionarlo, la tarea debe ser abordada por el equipo. Nadie es capaz de entender o resolver un problema solo.

9. Equipos multidisciplinarios para problemas multidisciplinarios. Cuando el problema se relacione con distintos ámbitos funcionales (por ejemplo, finanzas, recursos humanos y operaciones), la búsqueda de una solución debe ser abordada por un equipo que incorpore representantes de las distintas áreas funcionales.



10. Búsqueda de la innovación. El intercambio de ideas que se produce en un equipo multidisciplinario genera nuevas formas de ver y solucionar los problemas. Por ello un equipo de estas características es la mejor forma de innovar en la forma de ejecutar proyectos.

11. Descontento con el statu quo. Queremos cambiar paradigmas. Si un proyecto se ejecutó siempre de acuerdo a una determinada metodología y queremos buscar nuevas y más eficientes formas de llevarlo a cabo, la capacidad innovadora de un equipo es la mejor forma de hacerlo.

12. Compromiso. Al trabajar en equipo los integrantes de éste sienten un compromiso no sólo con el trabajo a realizar, sino que también con sus compañeros.

[google.com.ec/search?q=caricaturas+sobre+la+comunicacion](https://www.google.com.ec/search?q=caricaturas+sobre+la+comunicacion)

Evaluación

-Los aspectos evaluados fueron los siguientes:

-Interés en los contenidos

-Participación mostrada durante el taller

-Compromisos adquiridos.

Bibliografía

Anne Hick, citada por Imideo G. Nerici (1975).

DR. Romero Roberto “tecnología Educativa Prospectiva” Ecuador.
Editorial. CODEU- edición diciembre 2008.

Lizárraga Febres Manuel Jesús, Saúl Rubén Campos Tejada, Manuel
Corpus Benegas Esquiche Fecha Publicación: 08/2005 Editorial: Universidad
Católica de Santa María

MS. Elsa Peso Ortiz “evaluación educativa” Ecuador. Editorial. CODEU-
primera edición diciembre 2008.

MSC Teresa Sánchez M. Olga autora “Supervisión educativa” Ecuador.
Editorial. CODEU 2008.

Aguerrondo Inés (2003) Buenas prácticas

Pestalozzi, Johann Heinrich. Cartas sobre educación infantil. Clásicos del
Pensamiento. Madrid: Editorial Tecnos, 1988.

(Murillo 2003b; Mizala y otros 2005; LLECE 2000).

Web grafía

<http://www.educacion.gov.ec/noticias/noticias.php?nav=noticias&offset=36&varCodBol=998>.

[http://ponce.inter.edu/nhp/contents/RecHumanos
GuiasEvalPersonalDocente.htm](http://ponce.inter.edu/nhp/contents/RecHumanosGuiasEvalPersonalDocente.htm)

<http://www.unidad094.upn.mx/revista/37/evalproc.htm> ceso mayor que es el
educativo.

(Internet) © Dr. Pere Marqués Graells, 2001 (última revisión: 3/08/10)

www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/330277.html

(Internet)© Enrique Martínez-Sala nova Sánchez

rafaellema.lacoctelera.net/post/2010/04/21/los-m-todos-ense-anza-aprendizaje

educacion.idoneos.com/index.php/336678

www.terras.edu.ar/jornadas/79/biblio/79 Analisis-de-los-factores

<http://www.psicologia-online.com/articulos/2006/>

google.com.ec/search?q=caricaturas+sobre+la+comunicacion

google.com.ec/search?q=caricaturas+sobre+la+comunicacion

Anexos

Anexo 1. Actividades Realizadas

- Hablar con la autoridad para poder hacer la entrega de las convocatorias, para poder realizar este trabajo
- Realizar mi presentación ante todos los presentes.
- realizar la dinámica del tingo, tingo, tango y al que le toque tiene que presentarse y cantar el tingo, tingo, tango.
- Desarrollo del tema.
- Conclusión y recomendación.
- Entrega del manual a los presentes.

Anexo 2. Fotografías





LA ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN.

¿Qué es la administración educativa? Es aquella que logra un justo equilibrio entre los derechos e intereses de los colaboradores de la institución Educativa. **¿Cómo repercute la administración Educativa en el control de enseñanza aprendizaje docente?**

La administración educativa es aquella que está encargada de vigilar y vigilar que todo esté en orden, pero en el ámbito del control de la enseñanza – aprendizaje docente, es aquella que se rige en evaluaciones, supervisión, y control de toda la documentación este en regla tales como planificaciones, registros, POA, FODA, horarios entre otros. **¿Cuáles son las ventajas de un buen control del aprendizaje docente?**

Una de las ventajas principales es que se está al tanto del desempeño profesional de conducta y de responsabilidad de los profesores, mejorando con esto la calidad y por ende el reconocimiento de la institución educativa. También proporciona al padre de familia más tranquilidad y bienestar, por tener la confianza de un constante control a las personas que están a cargo de la enseñanza educativa de sus hijos. **¿Con que materiales se trabaja para tener un control de enseñanza aprendizaje de los docentes?**

La administración educativa para tener un buen control de enseñanza – aprendizaje se apoya en evaluaciones facilitadas por el ministerio de educación, en las revisiones de planificaciones por

parte del director de la escuela educativa. y en las visitas de los supervisores a todos los establecimientos educativos sin importar si son fiscales, fisco misionales, militares o particulares.

