

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

**CARRERA**  
**ADMINISTRACION EDUCATIVA**



**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE  
LA EDUCACIÓN - MENCIÓN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**TEMA:**

LA ADMINISTRACION EDUCATIVA INCIDE EN LA CALIDAD DE LA  
EDUCACION DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA RAFAEL J. BAZANTE  
DEL CANTON SAN JOSE DE CHIMBO PROVINCIA BOLIVAR.

**AUTOR:**

ELIANA BELEN VÁSQUEZ GAIBOR

**DIRECTOR:**

MBA. ING. EVA GUERRERO LÓPEZ

QUITO - ECUADOR

2013

## **AUTORÍA**

Por la presente declaro que este trabajo de investigación es fruto de mi trabajo y esfuerzo personal, no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona que de manera substancial haya sido aceptado, excepto donde se ha hecho reconocimiento debido en el texto.

Guayaquil 20 de Diciembre del 2011

Eliana Belén Vásquez Gaibor

CI. 0201893583

## **DEDICATORIA**

Dedico con amor a todos los seres maravillosos que dios puso en mi camino, especialmente A MI ESPOSO JUAN DIEGO, MI HIJO JUAN FRANCISCO MIS PADRES Y FAMILIA quienes depositaron en mí su confianza, fe y paciencia; contribuyendo así a culminar un sueño, en el cual día a día entregue mi sacrificio y esfuerzo; que hoy al verlo realizado engrandece mi espíritu y me llena de alegría.

*Eliana Belén*

## AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi eterna gratitud a todos y cada uno de los DOCENTES, quienes me colaboraron sin egoísmo y me brindaron todo su apostolado inculcando en mí la pasión por el saber, la justicia y la responsabilidad ante el deber.

De igual manera agradezco a esta prestigiosa institución que me abrió sus puertas durante toda esta etapa que recogí sus sabios conocimientos que siempre los pondré al servicio de quienes más lo necesitan.

*Eliana Belén*

## INDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCION	1
RESUMEN DEL CAPÍTULO I Y II	2
RESUMEN DEL CAPÍTULO III IV V VI	3
<b>CAPITULO I EL PROBLEMA</b>	
1.1 TEMA	4
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.4 PREGUNTAS DIRECTRICES	5
1.5 ALCANCE DEL PROBLEMA	5
1.6 OBJETIVOS	5
1.6.1 OBJETIVOS GENERAL	5
1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
1.7 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	6
<b>CAPITULO II MARCO TEORICO</b>	
2 FUNDAMENTACION CIENTÍFICA	7
2.1 LA ADMINISTRACION EDUCATIVA	7
2.1.1 ANTECEDENTES	7
2.1.2 DEFINICION DE ADMINISTRACION	7
2.1.3 ELEMENTOS DE LA ADMINISTRACION	8
a. PERSONAS	8
b. IDEAS	8
c. RECURSOS	8
d. OBJETIVOS	8
2.1.4 ADMINISTRACION DE PUERTAS ABIERTAS	9
2.1.5 CONDICIONES BASICAS DEL PROFESOR ADMINISTRADOR	9
PLANIFICACION	10
LA PLANIFICACION EDUCATIVA	10
LA ORGANIZACIÓN	11
PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN	11
LA FUNCION DIRECCION	11
LA EVALUACION	12
2.1.6 LA ADMINISTRACION EDUCATIVA COMO INNOVACION	13
2.1.7 LA GESTION EDUCATIVA	13
2.1.8 DIFERENCIAS ENTRE GESTION Y ADMINISTRACION	14
2.1.9 LA GERENCIA EDUCATIVA	14
2.1.10 TIPOS DE GERENCIA	14

1. LA ALTA GERENCIA EDUCATIVA	14
2. LA GERENCIA MEDIA	15
3. LA GERENCIA OPERATIVA	15
2.1.11 QUE GARANTIZA LA GERENCIA EDUCATIVA	15
2.1.12 EL GERENTE EDUCATIVO	16
2.1.13 PERFIL PROFESIONAL	16
2.1.14 JEFE O LIDER	16
2.1.15 EL LIDERAZGO EN ALTA GERENCIA EDUCATIVA	17
2.1.16 CARACTERISTICAS DEL LIDER EN ALTA GERENCIA EDUCATIVA	17
2.2.1 LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN	18
2.2.2 DEFINICIÓN DE LA CALIDAD	19
2.2.3 DEFINICIÓN DE CALIDAD EN LA EDUCACIÓN	20
2.2.4 CARACTERISTICAS Y UTILIDAD DEL CONCEPTO	20
2.2.5 EDUCACIÓN CON CALIDAD	21
2.2.6 FACTORES QUE DETERMINAN LA CALIDAD EN LO CENTROS DE ENSEÑANZA	23
2.2.7 FACTORES QUE PUEDEN INSIDIR NEGATIVAMENTE EN LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	23
2.2.8 CARACTERISTICAS DE LOS CENTROS DOCENTES EFICACES	23
2.2.9 PRICIPIOS DE LA CALIDAD TOTAL EN LA EDUCACION	24
2.2.10 ALGUNOS INDICADORES PARA ESTIMAR LA CALIDAD EN LAS ESCUELAS	25
a) CARACTERISTICAS GENERALES	25
b) RECURSOS HUMANOS	25
c) RECURSOS MATERIALES	25
2.2.11 CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	26
2.2.12 LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SOBRE LA PERSPECTIVA LATINOAMERICANA	26
2.2.13 LA EFICACIA, LA EFICIENCIA Y LA PERTINENCIA, ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.	27
2.2.14 EJES QUE DEFINEN LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.	28
2.2.15 PILARES QUE SUSTENTAN LA FILOSOFÍA DE LA CALIDAD TOTAL EN LA ESCUELA	28
2.2.16 GESTIÓN DE CALIDAD EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO	28
2.2.17 EL DESAFIO DE LA CALIDAD	29
2.2.18 POTENCIALIDADES DEL CONCETO "CALIDAD" APLICADO A LA EDUCACIÓN.	29
2.2.19 RAZONES PARA ADOPTAR CALIDAD EN LA EDUCACIÓN	30
2.2.20 ISO	30
2.2.21 ISO 9001	31
2.2.22 PORQUE ADOPTAR ISO 9001	31
2.2.23 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	31
2.2.23.1 EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL NOS PERMITE	32

2.2.23.2 CARACTERÍSTICAS DEL PEI	32
a) CARACTERISTICAS MANEJABLES	32
b) GENERAL Y GENERADOR	32
c) INTEGRAL Y COHERENTE	32
D) PARTICIPATIVO Y CONCENSUADO	32
e) FLEXIBLE, ABIERTO Y PROGRESIVO	33
2.3 HIPOTESIS	33
2.4 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	33
2.4.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	33
2.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE	33
 <b>CAPITULO III METODOLOGIA</b>	
3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	34
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	34
3.3 INVESTIGACIÓN DE CAMPO	34
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	35
3.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
 <b>CAPITULO IV ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS</b>	
4.1 ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES	36
4.2 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS PADRES DE FAMILIA	48
4.3 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS ESTUDIANTES DE SEXTOS Y SEPTIMOS AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA	54
 <b>CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1 CONCLUSIONES	60
5.2 RECOMENDACIONES	61
 <b>CAPITULO VI LA PROPUESTA</b>	
6.1 TITULO DE LA PROPUESTA	62
6.2 JUSTIFICACION	62
6.3 OBJETIVOS	63
6.3.1 OBJETIVO GENERAL	63
6.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	63
6.4 FUNDAMENTACION	64
6.5 LISTADO DE CONTENIDOS	65
6.5.1 DEFINICION DEL P.E.I	67
6.5.2 LUGAR PARA IMPLEMENTAR EL P.E.I	68

6.5.3 BREVE RESEÑA HISTORICA	69
6.5.4 JUSTIFICACION	70
6.5.5 FUNDAMENTACION	71
6.5.5.1 IDENTIDAD INSTITUCIONAL	72
6.5.5.2 PERFILES DE LOS ESTUDIANTES	72
6.5.5.3 PERFIL DE LOS DOCENTES	72
6.5.5.4 PERFIL DE LOS PADRES DE FAMILIA	73
6.5.6 LA INSTITUCION	74
6.5.6.1 CONDICIONES FISICAS Y AMBIENTALES	74
6.5.6.2 BIENESTAR DE LOS ALUMNOS	74
6.5.6.3 TRABAJO EN EL AULA	74
6.5.6.4 RENDIMIENTO ESCOLAR	75
6.5.6.5 MODELO PEDAGOGICO	75
6.5.7 OBJETIVOS	76
6.5.7.1 OBJETIVO GENERAL	76
6.5.7.2 OBJETIVO ESPECIFICOS	76
6.5.7.3 POLITICAS	76
6.5.7.4 ESTRATEGIAS	77
6.5.7.5 RECURSOS	78
6.5.7.6 EVALUACION	78
6.5.7.7 DIAGNOSTICO ESTRATEGICO	78
6.5.7.8 CARACTERISTICAS FISICAS	78
6.5.7.9 CARACTERISTICAS AMBIENTALES	78
6.5.7.10 CARACTERISTICAS ECONOMICAS	79
6.5.7.11 CARACTERISTICAS SOCIOCULTURALES	79
6.5.7.12 CARACTERISTICAS ADMINISTRATIVAS	79
6.5.7.13 CARACTERISTICAS PEDAGOGICAS	79
6.5.8 DIAGNOSTICO ESTRATEGICO	79
6.5.9 MAPA DE NECESIDADES Y ALTERNATIVAS	81
6.5.9.1 OBJETIVOS GENERALES	82
6.5.9.2 RESULTADOS	83
6.5.9.3 RESULTADOS PREVIOS	83
6.5.10 DETERMINACION DE ACTIVIDADES	83
6.5.10.1 RECURSOS	83
6.5.10.2 RESPONSABLES	83
6.5.10.3 CRONOGRAMA	84
6.5.10.4 PRESUPUESTO	84
6.5.10.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACION	84
6.5.10.6 PLAN OPERATIVO ANUAL	84
6.5.10.7 ORGANIGRAMA DE LA ESCUELA	85
6.5.11 REGLAMENTO INTERNO	85
6.5.12 MANUAL DE CONVIVENCIA	86



6.5.13 EVALUACION DE LA PROPUESTA	86
BIBLIOGRAFIA	88
WEFGRAFIA	89
ANEXOS 1	90
ANEXOS 2	92

## **TABLAS Y GRAFICOS**

TABLA 1 - GRAFICO 1 DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS A LOS DOCENTES	36
TABLA 2 - GRAFICO 2 - PREGUNTA 2	38
TABLA 3 - GRAFICO 3 - PREGUNTA 3	39
TABLA 4 - GRAFICO 4 - PREGUNTA 4	40
TABLA 5 - GRAFICO 5 - PREGUNTA 5	41
TABLA 6 - GRAFICO 6 - PREGUNTA 6	42
TABLA 7 - GRAFICO 7 - PREGUNTA 7	43
TABLA 8 - GRAFICO 8 - PREGUNTA 8	44
TABLA 9 – GRAFICO 9 – PREGUNTA 9	45
TABLA 10 - GRAFICO 10 - PREGUNTA 10	47
TABLA 11 - GRAFICO 11 - PREGUNTA 11	48
TABLA 12 - GRAFICO 12 - DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS ALOS PADRES	49
TABLA 13 - GRAFICO 13 - PREGUNTA 2	50
TABLA 14 - GRAFICO 14 - PREGUNTA 3	51
TABLA 15 - GRAFICO 15 - PREGUNTA 4	52
TABLA 16 - GRAFICO 16 - PREGUNTA 5	53
TABLA 17 - GRAFICO 17 - PREGUNTA 6	54
TABLA 18 - GRAFICO 18 - DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS A LOS ESTUDIANTES	55
TABLA 19 - GRAFICO 19 - PREGUNTA 2	56
TABLA 20 - GRAFICO 20 - PREGUNTA 3	57
TABLA 21 - GRAFICO 21 - PREGUNTA 4	58
TABLA 22 - GRAFICO 22 - PREGUNTA 5	59
TABLA 23 - GRAFICO 23 - PREGUNTA 6	

# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

## SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA

### CARRERA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**TEMA:** LA ADMINISTRACION EDUCATIVA INCIDE EN LA CALIDAD DE LA EDUCACION DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA RAFAEL J. BAZANTE DEL CANTON SAN JOSE DE CHIMBO PROVINCIA BOLIVAR.

**AUTOR:** ELIANA BELEN VÁSQUEZ GAIBOR

**DIRECTOR:** MBA. ING. EVA GUERRERO LÓPEZ

**FECHA:** 08- 08- 2012

#### RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto de mi tesis se desarrolla a partir del diagnóstico de la realidad educativa de la administración gerencial y su incidencia en la calidad de la educación en la Escuela Rafael J. Bazante del Cantón San José de Chimbo; Provincia Bolívar durante el año lectivo 2009 – 2010. El mismo que busca resolver en esta organización educacional, la Administración Educativa la misma que requiere ser modificada para que el directivo y los docentes pasen de ser simples administradores a verdaderos administradores o gerentes educativos, para lograr que todos los miembros de la institución respalden el logro de objetivos, con el manejo adecuado de normas y principios elementales que debe conocer el gerente educativo para hacerse cargo de una institución y alcanzar la calidad en la educación promoviendo el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Ya que un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados, y la eficacia no estará en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de sus circunstancias personales.

**DESCRIPTORES:** ADMINISTRACION EDUCATIVA; CALIDAD EN LA EDUCACION; ESTUDIANTES.

## INTRODUCCIÓN

Toda Institución educativa es una estructura de grandes proporciones, si alguna de las partes deja de funcionar o lo hace de manera defectuosa, será la causante de que el producto no alcance la calidad que se espera.

La educación, depende en gran parte del sinnúmero de circunstancias a las que nos enfrentamos como docentes, es entonces cuando salta a la luz hablar de cómo la administración educativa se ha venido desarrollando, en procura de una formación administrativa para ser parte de la competitividad que requiere el ofertar servicios de excelente calidad.

El papel del Administrador Educativo tiene que cambiar al mismo ritmo que lo hace la sociedad. No pueden manejarse de manera empírica, es necesario tener al frente un verdadero administrador, que haga suyos los problemas de la institución, su continua acción donde deberá profundizar su conocimiento sobre el uso de los recursos, procesos, metodologías, etc. que le permitan obtener buenos resultados con sus colaboradores.

Es necesario reflexionar en los errores y fracasos educativos que se dan continuamente; no con el afán de buscar culpables (alumnos, directores, maestros, padres, gobierno, recursos etc.) sino entender que todos somos obreros de la educación, por lo tanto actores del éxito o fracaso de la misma, todo dependerá del grado de responsabilidad con que desempeñemos las funciones a nosotros encomendadas, pero fundamentalmente tendrá un plano decisivo el personaje o responsable que dirija dichas actividades.

El educador especializado en administración educativa debe necesariamente ser gestor, líder de los cambios significativos y estar dispuesto a abrir su mente hacia los nuevos horizontes del saber, y ponerlo al servicio del grupo de los estudiantes con los que cuenta, debe ser el docente constructor de la transformación, el orientador y guía en la senda de cambios sustanciales de la comunidad a través del plantel educativo en donde trabaja.

La tarea del administrador educativo es aquella donde no hay paso atrás, donde la obra se basa en la formación integral de seres humanos, y en lo actuado ya no hay cambios, porque hacerlo sería volver a empezar, y eso es imposible cuando la tarea de formación de un estudiante la ha dado por culminada.

He aquí, la imponderable importancia de esta investigación que propone re conceptualizar la administración educativa considerada como la ciencia y arte que busca el logro de objetivos y propósitos educativos, bajo las políticas de las instituciones y programas que ayudan al aporte de conocimientos, actitudes y valores humanos, todo problematizando en sus implicaciones a través del análisis de las dimensiones que la definen, así como delimitando sus funciones básicas; haciendo énfasis en las repercusiones que se generan sobre la importancia del contexto y la misión institucional, como también en la formación de los directivos, para que garantice, en la práctica, el éxito de la tarea administrativa.

En tal virtud esta investigación está estructurada en seis capítulos los cuales detallo continuación:

En el Capítulo I se trata sobre el diagnóstico de la realidad educativa de la administración gerencial y su incidencia en la calidad de la educación en la Escuela Rafael J. Bazante del Cantón San José de Chimbo; Provincia Bolívar durante el año lectivo 2009 – 2010.

En el mismo se propone alternativas válidas para la aplicación de técnicas que mejoren y optimicen el desempeño de las responsabilidades de cada uno de sus actores para alcanzar la excelencia educativa del plantel.

En el Capítulo II se trata sobre la fundamentación científica que no es otra cosa que el resultado de la selección de teorías, conceptos y opiniones que requeriré para describir y explicar acerca de la administración educativa, como el manejo adecuado de normas y principios elementales que debe conocer el gerente educativo para hacerse cargo de una institución y alcanzar la calidad en la educación.

En el Capítulo III se trata sobre la metodología en el que elaboré un diagnóstico mediante la aplicación del método deductivo el cual nos dio una visión general de la situación actual del problema, para luego aplicar el método inductivo que me llevó a analizar minuciosamente parte del universo de estudio, luego apliqué el método descriptivo que sirvió para el análisis de las causas y los efectos del problema planteado para la investigación.

En el Capítulo IV se trata sobre el análisis e interpretación de resultados los mismos que arrojaron las encuestas aplicadas a los maestros, padres de familia y estudiantes en la búsqueda de las mejores estrategias para dar soluciones a los inconvenientes encontrados. Los mismos que abalizan mi proceso investigativo, el cual demuestra que la administración educativa sí incide en la calidad de la educación. En la Escuela Rafael J. Bazante.

En el Capítulo V se trata sobre las conclusiones y recomendaciones las mismas que demuestran que los conocimientos de la directora sobre gerencia educativa son ineficientes y que gran parte de sus funciones los ha ejecutado de manera empírica, cada uno de los elementos que conforman el colectivo pedagógico no tienen elaborado un Proyecto Educativo Institucional como instrumento de gestión, las relaciones interpersonales entre todos no son lo suficientemente armónicas y no existe relación permanente con los padres de familia.

En el Capítulo VI se trata sobre la propuesta la misma que consiste en elaborar un Proyecto Educativo Institucional que estimule y motive la acción de docentes, alumnos, padres de familia permitiendo la consecución de nuevas ideas, nuevos valores, nuevos retos; para que el directivo y los docentes pasen de ser simples administradores a verdaderos administradores o gerentes educativos, para lograr que todos los miembros de la institución respalden el logro de objetivos para llegar a la excelencia educativa.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 TEMA.-

La Administración Educativa incide en la calidad de la educación de los estudiantes de la Escuela Rafael J. Bazante de cantón San José de Chimbo, Provincia de Bolívar.

### 1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.-

La investigación se realizó en la Escuela Rafael J. Bazante, ubicada en el cantón San José de Chimbo de la Provincia Bolívar, durante el año lectivo 2009- 2010.

Dentro de los problemas a tratar está **La Administración Educativa** de todo el plantel, y por supuesto la falta de compromiso de quienes son los responsables directos de la educación, entonces se trata de un trabajo en equipo en donde todos sean los responsables de esta gran tarea de educar buscando mecanismos y valiéndose de estrategias adecuadas para llevar a la institución hacia la excelencia educativa, no solo para quien administra sino también para todo el colectivo educativo que en ella laboran, porque cada uno de ellos, son los administradores en sus propias aulas, ya que estos serán factores determinantes que incidan en la **Calidad de la Educación** promoviendo el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales con avance tecnológico, tomando en cuenta la superioridad de un nuevo competidor y el cambio en el estilo de vida.

### FORMULACION DEL PROBLEMA.-

¿Cómo incide la Administración educativa en la calidad de la educación de los estudiantes de la escuela Rafael J. Bazante del cantón San José de Chimbo, Provincia de Bolívar?

#### **1.4 PREGUNTAS DIRECTRICES.-**

- ¿Por qué diagnosticamos la administración educativa?
- ¿Cómo influye la administración educativa en el plantel?
- ¿Cuál es la calidad de la educación en la escuela Rafael J. Bazante?
- ¿Qué nos muestra la calidad en la educación con respecto a los estudiantes?

#### **1.5 ALCANCE DEL PROBLEMA.-**

El tipo de investigación será exploratoria para ampliar, profundizar y analizar el problema que se da en la institución.

#### **1.6 OBJETIVOS.-**

##### **1.6.1 OBJETIVO GENERAL.-**

- Determinar cómo la administración educativa incide en la calidad de la educación.

##### **1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-**

- Diagnosticar la realidad educativa con relación a la calidad de la educación en la escuela Rafael J. Bazante.
- Determinar la importancia de una buena administración educativa.
- Proponer alternativas válidas para la aplicación de técnicas que mejoren el desempeño de las responsabilidades de cada uno de los actores educativos.

## **1.7 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.-**

En el mundo tan complejo que vivimos y de acuerdo a los cambios estructurales por la globalización, la administración educativa no puede darse de una forma aislada, sino en un contexto que la haga funcionar, de manera que el punto de partida para el análisis crítico sea la calidad de la educación con relación al administrador educativo, en el cual resaltamos el nivel de formación con la que el mismo ejerce sus funciones dentro de la institución a la cual pertenece; este es un tema de actualidad y preocupación especialmente pedagógica, no solo en nuestro país, sino a nivel mundial.

A pesar de la gran iniciativa y carisma de algunos maestros que de manera empírica o con preparación “profesional” lo ejercen, como todo lo que pertenece a nuestro sistema tienen dificultades de orden académico y administrativo, impidiéndoles cumplir a plenitud los objetivos propuestos, lo que me permite plantear el problema, para buscar alternativas de solución que mejoren los procesos educativos.

En el tema se vislumbra aquellas realidades y situaciones cotidianas, pero no menos preocupantes, que se presentan dentro del sistema educativo, por ello me he permitido investigar, para ofrecer una visión clara y precisa de la problemática, basada en una conceptualización crítica y analítica que parte de la realidad del hombre, su entorno y que se proyecta hacia la educación de calidad que se desea alcanzar para la construcción de un futuro deseado, próspero y más equitativo para toda la sociedad.



## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2. FUNDAMENTACION CIENTÍFICA.-**

##### **2.1 LA ADMINISTRACION EDUCATIVA.-**

###### **2.1.1 ANTECEDENTES.-**

(FREDERICK TAYLOR,1999) menciona que, durante la historia del ser humano los antecedentes de la administración siempre se han desarrollado de forma muy lenta y desinteresada. Solamente a partir del siglo XX es cuando se comienza a desarrollar el auténtico progreso de la administración. Hoy en día los países contienen en su seno multitud de organizaciones especializadas en función de las necesidades sociales, y que garantizan un servicio de calidad.

Sin duda alguna es uno de los avances más significativos y con mayor cantidad de resultados, ya que la administración es justamente cumplir con los objetivos de una planificación y u organización de los entes laborales representados por el ser humano para lograr una vida más ordena y equilibrada en el desempeño empresarial y más aún en el educativo por que se convierte en el fundamento del conocimiento en busca del desarrollo.

###### **2.1.2 DEFINICION DE ADMINISTRACIÓN.**

La Administración según, (FAYOL HENRY, 2001) etimológicamente, significa “servir”, la práctica de la administración es administrar. Quien la cumple es el administrador.

**Administración.-** es el ordenamiento sistemático de hechos y el uso calculado de recursos aplicados a la realización de un propósito, previniendo los obstáculos que pueden surgir en el logro del mismo.

Por consiguiente la administración es una de las herramientas básicas y fundamentales por lo expuesto anteriormente para llegar a establecer un desarrollo globalizado con la finalidad de alcanzar resultados efectivos y precisos.

### **2.1.3 ELEMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN.-**

La administración propende al logro de objetivos institucionales.

Qué es el principal medio de los seres humanos para utilizar los recursos materiales y humanos y las capacidades en la búsqueda y logro de los objetivos estipulados; y, con estos antecedentes, menciona los siguientes elementos básicos. (DINACAPEI, 2007)

a) **PERSONAS.-** Son los recursos o elementos de mayor importancia pues, el autor manifiesta que, la Administración es para las personas y mediante las personas; es por ello que el administrador debe estar consciente de que las personas necesitan ser persuadidas, comunicadas y capaces de desempeñar trabajos satisfactorios.

b) **IDEAS.-** Son las respuestas que se fraguan con el esfuerzo mental de las personas y que entre otras contestan a estos cuestionamientos; qué deseo alcanzar, con qué lograrlo, qué es lo más urgente, qué secuencia conviene seguir y en qué tiempo debe cumplirse.

c) **RECURSOS.-** Son todos aquellos medios adecuados y necesarios, que pueden utilizarse para lograr los objetivos propuestos.

d) **OBJETIVOS.-** Son los propósitos que se deben lograr a través de un efectivo aprovechamiento de las personas, las ideas y los recursos.

Los elementos de la administración nos permiten estructurar un anteproyecto en el que se puede evaluar a través de las ideas y de los objetivos lo que se pretende lograr en el desarrollo de la administración.

#### **2.1.4. ADMINISTRACION DE PUERTAS ABIERTAS.-**

Según ([www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=68](http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=68)) La Administración de escritorio y puertas cerradas debe ser eliminada, para actuar positivamente, practicando una administración de puertas abiertas, democrática y al servicio de todos, lo que desaparecerá un espíritu institucional libre, de confianza, pues crea respeto y consideración a la autoridad educativa. Que permite el acercamiento constante de docentes y alumnos, solución inmediata a los problemas cooperación voluntaria al engrandecimiento del plantel, porque beneficia a todos la relación afectuosa entre autoridad y los miembros de la comunidad da lugar a un ambiente de armonía desarrollando las tareas académicas y administrativas en óptimas condiciones.

El administrador representa la unidad de la conciencia colectiva de una escuela, resuelve los problemas o plantea acciones objetivos institucionales, coordina las actividades, supervigila la ejecución de lo planificado, delega funciones creando un ambiente de cohesión, establece las discusiones necesarias para la autocrítica y llega un consenso.

El buen administrador rompe con el burocratismo absoluto y dañino que detiene todo progreso de una institución y se preocupa de la calidad de su personal, para lo cual, se deben formar los mandos indispensables con el adiestramiento necesario tanto académico, pedagógico investigativo, así se puede obtener cuadros debidamente preparados y hacer una dirección participativa, capaz de involucrar a todos los maestros del plantel.

#### **2.1.5 CONDICIONES BÁSICAS DEL PROFESOR ADMINISTRADOR.-**

Se ha establecido que la Administración Educacional según: (SAMMONS H, 1998) es aquella parte del proceso de Administración Educativa que introduce elementos de organización orden al sistema educacional, con el fin de hacerlo más preciso y efectivo para así conseguir los objetivos o metas propuestas.

Con la aplicación de la teoría de sistemas a la educación, vendrá el gran salto cuántico dentro de la administración educacional. Pero, la Administración Educacional por su connotación formativa, social, cultural e incluso políticas, necesita que el administrador maneje algunas condiciones o aptitudes básicas, siendo estas las siguientes:

- a) Una visión global del mundo en movimiento y de los macro procesos que actúan en él.
- b) Una visión de los valores de la persona humana en su dimensión individual y social.
- c) Un amplio enfoque disciplinario y sistemático de las operaciones administrativas.
- d) Conocimientos y habilidades específicas para el uso de la moderna tecnología aplicada a la administración.

Concluyo que la administración educacional, en cuanto herramienta específica para el mejoramiento de los aprendizajes, se conlleva plenamente con los requerimientos y metas que espera alcanzar la actual reforma educacional.

**PLANIFICACIÓN** podemos entender el primer paso del proceso administrativo, cuyo objetivo es definir los objetivos o logros a cumplir, ya sean estos objetivos generales o específicos, macro institucionales o solo de la institución, precisar que tiempo nos tomará lograr estas metas, que tipo de recursos pondremos a disposición de los objetivos que nos guían.

**LA PLANIFICACIÓN EDUCATIVA.-** ([wikipedia.org/wiki/Planeamiento](https://es.wikipedia.org/wiki/Planeamiento)) al estar inserta dentro del macro proceso social, debe abordar a lo menos dos problemas centrales de la comunidad.

1. Problema Político: Se refiere a las necesidades y la selección jerarquizada de los objetivos básicos de la comunidad, con relación a mejorar la participación en las decisiones que les permitirán mejorar sus condiciones de vida.
2. Problema Económico: Se relaciona con la adecuación de recursos escasos y de uso alternativo ante fines múltiples y jerarquizables.

De esta forma la planificación se convierte en una herramienta que sirve de hoja de ruta al sistema educativo, a la vez que se inserta plenamente de manera informada en las necesidades de la comunidad, permitiendo que la Educación se convierta en un poderoso instrumento de movilidad social.

**LA ORGANIZACIÓN.-** ([www.monografias.com](http://www.monografias.com)) la ubicamos como segundo paso dentro del procedimiento administrativo, que se realiza en el proceso de Enseñanza – Aprendizaje. La Organización puede ser abordada desde dos ópticas, como orgánica y como la acción de organizar, la que denominaremos función organización.

La orgánica puede ser conceptualizada como una estructura constituida por roles y organigramas, donde existe una coordinación específica, que desde la perspectiva de la función esta puede ser definida como la acción o el acto de preparar las mejores y más pertinentes condiciones, con el objetivo de cumplir las metas propuestas y de mejorar cualitativamente la producción educativa.

El trabajo de organización dentro del proceso de Administración Educativa busca entre otros objetivos lograr la SINERGIA EDUCATIVA, la cual la podemos definir como que el trabajo en equipo es siempre más provechoso que el de la mejor de las individualidades.

**PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN.-** (MORENO V, 1997)

1. Propósito: Los Logros u objetivos a conseguir
2. Causa: Área de mando
3. Estructura: Autoridades, actividades departamentalizadas
4. Proceso: Efectividad, certidumbre y seriedad

**LA FUNCIÓN DIRECCIÓN** (Andrés: Dirección y Control) es la tercera etapa del trabajo administrativo dentro del proceso de Enseñanza – Aprendizaje, la función dirección se inserta dentro de la etapa ejecutiva, es decir la etapa donde se realiza el acto educativo propiamente tal. Una aproximación Al concepto de Dirección nos dice que: "La dirección constituye el aspecto interpersonal de la administración por medio de la cual los subordinados pueden comprender y contribuir con efectividad y eficiencia al logro de los objetivos de la organización.

La función o etapa Dirección, al igual que las otras etapas tienen una naturaleza iterativa, es decir se repite en los distintos niveles donde ella se debe exteriorizar.

La dirección en cuanto a su ejecución adquiere su mayor poder expansivo, desarrollo y eficacia cuando conjugan en sí tres elementos esenciales:

- a) el poder
- b) el liderazgo
- c) el mando.

**LA EVALUACIÓN** Según (ORTUZAR PATRICIO, 1990) dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, puede ser vista como la finalización de un determinado proceso de instrucción y de educación, pero, también ella pueda ser vista como el re-inicio del proceso, claro que ahora con mayor información con respecto hasta donde hemos avanzado en el logro de los objetivos iniciales planteados.

Esto nos lleva a deducir que la Evaluación, cumple un rol central para corregir los errores, agregar nuevas estrategias, anexar nuevas metodologías y conocimientos que hagan que la educación sea más precisa y eficaz en la obtención de las metas propuestas. De allí que la Evaluación sea un paso fundamental para una educación de calidad.

Simplificaría diciendo que la evaluación es siempre una información para la corrección y perfeccionamiento de lo realizado.

**Conclusión.-** puedo razonar, ya al finalizar, que la gestión educativa a aplicarse en lo que es el proceso de enseñanza y aprendizaje, debe necesariamente ser coordinada y liderada por docentes con nociones teóricas de administración educativa. Ya que en último caso la administración educativa es el manejo racional no solo del presupuesto, sino que también de los recursos académicos y materiales, para el éxito de los objetivos educativos planteados.

### **2.1.6 LA ADMINISTRACION EDUCATIVA COMO INNOVACION.-**

(KAST, F Y ROSENZWEING, H, 1991.) Generalmente la administración educativa está implícita dentro de los procesos gerenciales pero ha sido vista como “simples programas”. La consecuencia de este hecho es el acuerdo de la Administración Educativa, basada en algunos principios tradicionales y generalmente aceptados; tres de los cuales por lo significativo los exponemos a continuación:

1. La administración de cualquier organización debe tener buen nivel de conocimientos técnicos del campo o área que dirige.
2. Todo lo que abarca el arte o ciencia de la administración se aprende y se enseña mejor con aplicación práctica a situaciones específicas.
3. La Administración, como conjunto de prácticas y acuerdos, no es ni una disciplina académica ni una profesión.

Estas apreciaciones evolucionan lentamente, no sin reflejar cambios fundamentales que han producido transformaciones notables en la administración de la educación.

### **2.1.7 LA GESTIÓN EDUCATIVA.-**

(BLANCO Y SENLLE, 1993) menciona que como disciplina es relativamente joven; su evolución data de la década de los setenta en el Reino Unido y de los ochenta en América Latina.

Como punto de partida es importante enunciar el concepto de gestión educativa que suele concebirse como el conjunto de servicios que prestan las personas,

dentro de las organizaciones. Esto significa que la gestión adquiere una especificidad, en tanto que tiene mucha importancia la labor humana.

### **2.1.8 DIFERENCIAS ENTRE GESTION Y ADMINISTRACION.-**

La gestión es el todo y la administración es una parte del todo, tiene que ver con el manejo y uso de los recursos. Por lo tanto, para una buena gestión es necesario tener un buen esquema de administración; o simplemente, la buena administración es fundamental para la buena gestión. La administración se convierte así, no en un fin en sí mismo, sino en un soporte de apoyo constante que responde a las necesidades de la gestión educativa.

### **2.1.9 LA GERENCIA EDUCATIVA.-**

(SANCHEZ, N 1998) menciona que la palabra gerencia viene del latín generar que significa “gestión, estimular, enriquecer optimizar las potencialidades de cada una de las personas, de manera voluntaria con criterio institucional, para lograr una magnífica dirección de servicio a la comunidad educativa.

En donde se beneficien fundamentalmente los niños y la juventud”. Gerenciar es tener una vivencia activa, planificada y eficaz en la institución educativa.

Las nuevas formas de dirigir una institución a través de una buena administración, es romper con el paradigma tradicional, es una forma diferente que busca mejores éxitos ante una gestión empírica, anticientífica, autoritaria y deshumanizada.

### **2.1.10 TIPOS DE GERENCIA.-**

Cuando de una institución educativa es necesario considerar al menos tres tipos de gerencia:

- 1) **La alta gerencia educativa.-** ejercida por los directivos de los planteles, significa la figura sobresaliente del líder educacional, en donde el gerente es



una guía que orienta a sus colaboradores hacia la consecución de los objetivos tradicionales.

- 2) **La gerencia media.-** dedicada a la que ejercen dirección y coordinación de grupos de docentes, en donde el gerente deja de ser un jefe para convertirse en un líder.
- 3) **La gerencia operativa.-** ejecutada por el maestro en el aula, en su diario accionar y de manera conjunta con el grupo de alumnos a su cargo.

Los tres tipos de gerencia son importantes porque buscan en sí que el proceso dentro de una institución se desarrolle armoniosamente y responda a las inquietudes de la colectividad, creando un clima institucional que permita un trabajo en equipo manteniendo la autoestima a alto nivel entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia .

#### **2.1.11 QUE GARANTIZA LA GERENCIA EDUCATIVA.-**

- La calidad de todos y cada uno de los niveles del proceso y de cada una de sus etapas de desarrollo y ejecución.
- La estabilidad del personal.
- La capacitación y superación permanente del personal.
- La satisfacción de las necesidades de la sociedad en general.

Estos principios orientan el trabajo pedagógico hacia niveles gerenciales más elevados y humanistas, en los que el protagonismo del educando recupera el status que siempre debió tener.

Se trata de hacer una nueva manera de pensar y hacer el proceso pedagógico. La cultura de la calidad para cualquier proceso, que en educación significa que en la medida en la que se eduque al niño se elimina un adulto que corregir.

### **2.1.12 EL GERENTE EDUCATIVO.-**

(MORAN, F 1999) En nuestro medio, quienes están encargados de esta responsabilidad son los Directores escolares y los rectores de los colegios; los mismos que en su gran mayoría de manera empírica y en cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley de Educación y el Escalafón del Magisterio Ecuatoriano han ascendido a estas dignidades.

### **2.1.13 PERFIL PROFESIONAL.-**

El gerente educativo debería ser aquella persona que se encuentra abierta a las relaciones interpersonales, su actitud debe ser positiva frente a la vida y a sus constantes retos, trabajador incansable y ejemplo de quienes están bajo su mando.

Es decir que quien acepte o tome estas funciones tan delicadas, debe poseer una gama de características que lo hagan ser productivo, competitivo, societario, crítico, reflexivo, creativo, participativo e investigador.

### **2.1.14 JEFE O LIDER.-**

En muchas ocasiones el ser humano se deja cegar por la luz del poder, lo cual lleva a envanecerse y a olvidar que en algún momento fue parte del grupo de quien dirige. El ser jefe dentro del grupo humano es asumir actitudes dirigenciales absolutas que lo encaminen hacia sus propios objetivos, bajo los parámetros de su propia conveniencia y óptica.

*“Ser un líder, es poseer el arte y la habilidad de influir sobre las personas para que hagan voluntariamente y motivados lo que el líder considera adecuado”*

La pregunta surge en este momento ¿Tenemos líderes en nuestras instituciones educativas? Cuánta falta hace la presencia de líderes dentro de todos los ámbitos de la realidad socio-cultural y no se diga en el campo de la educación.

### **2.1.15 EL LIDERAZGO EN ALTA GERENCIA EDUCATIVA.-**

(www.wikipedia.com) El gerente o administrador educativo, está al servicio de su comunidad, liderará su actuación convirtiéndose en guía del desarrollo, símbolo de acción y valores humanos, forma una organización educativa consolidada de autorrealización y autogestión, con una formación integral de sus miembros y de autoestima, estimulando los nobles principios de honradez, con el fin de que responda a los intereses del plantel y obtener el apoyo de todos en las tareas institucionales.

La vocación del trabajo es el atributo de todo líder de alta gerencia educacional, impulsa ideas creativas en pos de mejorar las condiciones del ser humano.

El líder educacional busca la excelencia en su trabajo, como una necesidad de eficiencia y seguridad institucional en la formación de profesionales que respondan al siglo XXI, la potencialidad de hacer las cosas bien, que signifiquen la satisfacción personal y social dentro de una tarea planificada.

El equipo de trabajo contribuye a favorecer el liderazgo, pues una sola persona no puede realizar toda la labor institucional, al compartir funciones y delegar atribuciones, se siembran precedentes de confianza en el proceso de una tarea de esfuerzo mancomunado que lleva al triunfo.

### **2.1.16 CARACTERÍSTICAS DEL LIDER DE ALTA GERENCIA EDUCATIVA.-**

- Participar con la palabra hablada y escrita en la institución, siempre bien documentado de manera clara y sencilla.
- Tomar las iniciativas en la planificación de una actividad, proyecto o solución de problemas.
- Ser perseverante, sabio, paciente, sereno y nunca caer en la provocación.
- Ser frío y prudente en las apreciaciones tácticas, compartir el poder para que todos se integren y se fortalezcan.
- Llegar a los demás, en algunas circunstancias pensar con el corazón.

- Instruirse permanentemente, estar actualizado y buscar nuevas ideas.
- Ser ejemplo de trabajo, participando en toda labor que beneficie a la institución.
- Aceptar el cambio y romper paradigmas.
- Saber controlar vencer el miedo de actuar y tomar decisiones.
- El mundo de los humanos no es tan ordenado como el mundo material, cada ser es un mundo que el líder identifica.
- El líder es una persona de carne y hueso, real no teórico y se hace en el camino.

Y evitar negarse al dialogo y entrevistas, estar mal humorado, no estar debidamente vestido, oír rumores, permitir el soborno, parcializarse, usar la violencia, actuar como dictador y/corrupto, parcializarse, propiciar la división del personal y huir de los problemas.

## **2.2 CALIDAD EN LA EDUCACION.**

### **2.2.1 ANTECEDENTES.-**

(ALVAREZ T, 1998) El interés por la calidad de la educación; en los años sesenta los enfoques eran principalmente cuantitativos y las demandas eran por educación antes que por «mejor educación». Asimismo, se señala la falta de acuerdo respecto de lo que constituye una buena educación y se afirma que una definición de calidad de la educación, puede pensarse en tres niveles: calidad de la sala de clases (visión del inspector de escuelas); calidad de la educación medida por su productividad y su tasa de retorno (juicio del economista); calidad de la educación juzgada según un criterio social más amplio (todos nos transformamos en «expertos en educación»); se comprueban discrepancias entre los juicios procedentes de cada uno de estos tres niveles.

Usando el término calidad de la enseñanza en el sentido de la sala de clases; se afirma además la existencia de una interrelación estrecha y compleja entre cantidad y calidad de la educación. Si se acepta que las altas tasas de deserción y repitencia en los países en desarrollo son resultado de la mala enseñanza, queda un espacio para la planificación de reformas en la escuela primaria sin ahondar en el concepto de la calidad de la educación. Por ello la calidad se constituye en un campo de intervención prioritario; así mismo, se esboza una aproximación al concepto de calidad; se parte del supuesto de que es un término ambiguo y confuso, a pesar de ser una referencia permanente para los trabajos educacionales; además, los autores intentan reducir la calidad a una suma de factores.

### **2.2.2 DEFINICION DE CALIDAD.-**

(Curricular ESPOCH) La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros.

Intelectuales sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados, y la eficacia no estará en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de sus circunstancias personales.

En este sentido conviene enfatizar en la calidad de los procesos escolares, y evitar dar un valor absoluto a los productos obtenidos.

Es una característica aplicable a todas las cosas. Se evalúa en función de características y atributos. Está en función de las expectativas de los que se ven impactados por lo que hacemos.

### **2.2.3 DEFINICION DE CALIDAD EN LA EDUCACION.-**

([http:// es.wikipedia.org/wiki](http://es.wikipedia.org/wiki)) La calidad en educación es asociada con factores tan diversos como las características de los docentes, la infraestructura, los contenidos, la administración educativa o la unidad nacional. Para algunos, el problema de la calidad se resuelve interviniendo sobre el proceso pedagógico y para otros en el marco de la sociedad global.

Finalmente, el problema de la calidad es ubicado por los especialistas en diversos niveles del sistema educativo: desde la sala de clases y los procesos de transmisión en ese ámbito hasta la relación entre el sistema educativo y otros sectores del sistema social.

### **2.2.4 CARACTERÍSTICAS Y UTILIDAD DEL CONCEPTO.-**

**A. Complejo y totalizante:** En primer lugar, la potencia del concepto de calidad es que se trata de un concepto totalizante, abarcante, multidimensional.

Es un concepto que permite ser aplicado a cualquiera de los elementos que entran en el campo de lo educativo. Se puede hablar de calidad del docente, de calidad

de los aprendizajes, de calidad de la infraestructura, de calidad de los procesos. Todos ellos suponen calidad, aunque hay que ver cómo se la define en cada uno de estos casos. Pero como concepto es muy totalizante y abarcante, al mismo tiempo que también permite una síntesis.

**B. Social e históricamente determinado:** El segundo elemento importante de este concepto es que es socialmente determinado, es decir que se lee de acuerdo con los patrones históricos y culturales que tienen que ver con una realidad específica, con una formación social concreta, en un país concreto y en un momento concreto.

Como es un concepto totalizante, permite mirar los distintos elementos que interjuegan en la educación en un momento dado. Si hay que decir sobre formación docente o sobre mejoramiento curricular, o sobre expansión para los sectores populares los criterios concretos que se tomen para definirlo variarán en las distintas realidades. Es un concepto socialmente determinado que tiene sus propias definiciones, y estas definiciones surgen fundamentalmente de las demandas que hace el sistema social a la educación.

**C. Se constituye en imagen-objetivo de la Transformación educativa.** En una sociedad determinada, la calidad de la educación se define a través de su ajuste con las demandas de la sociedad (que cambian con el tiempo y el espacio).

Resulta entonces que, para poder orientar adecuadamente los procesos de transformación de la educación, se hace necesario definir cuáles de las condiciones estructurales que conforman el modelo original deben ser revisadas, y cómo deben ser redefinidas para guiar la toma de decisiones que incremente la calidad del sistema educativo.

**D. Se constituye en patrón de control de la eficiencia del servicio,** pero, además de servir de norte para orientar la dirección de las decisiones, la calidad de la educación puede servir de patrón de comparación para ajustar decisiones y reajustar procesos.

Un sistema educativo eficiente no será, entonces, aquél que tenga menos costo por alumno, sino aquél que, optimizando los medios de que dispone sea capaz de brindar educación de calidad a toda la población.

### **2.2.5 «EDUCACIÓN CON CALIDAD».-**

La calidad de la educación significa investigar, formar profesores y documentarlos. Si bien existe un conjunto de factores que influye en la calidad (los programas, los textos, la infraestructura, la formación de los profesores) ninguno de ellos ni todos juntos garantizan los resultados de la calidad; estos factores son sólo instrumentos y la calidad tiene que ver con un sistema de valores, ejercido por los principales actores: estudiantes y profesores, los padres y la propia sociedad.

La crisis mundial de la educación consiste en la incapacidad de los sistemas educativos para incorporarse al cambio (social, político, económico, cultural, tecnológico); calidad se asocia con adaptación; se propone una noción dinámica o relativa de calidad; calidad puede significar diferentes estándares en diferentes situaciones. Calidad se asocia con aprendizaje de destrezas para adaptarse y anticiparse al cambio, tales como «querer aprender», desarrollar el pensamiento autónomo y resolver situaciones nuevas. La búsqueda de la igualdad no atenta contra la calidad; el pasaje de sistemas educativos elitistas a otros de carácter masivo implica no una baja de calidad sino una situación diferente en términos de recursos y calidad.

Calidad no se asocia sólo con contenidos o resultados en la educación; se propone definir la calidad de la educación no tanto en los fines sino en el proceso: educación de calidad es aquella que llega a todas las personas que constituyen una sociedad. Calidad se asocia con eficiencia, medida ésta en términos de quién y cuántos tienen la oportunidad de acceso y permanencia a la educación.



### **2.2.6 FACTORES QUE DETERMINAN LA CALIDAD EN LOS CENTROS DE ENSEÑANZA.-**

- Los recursos materiales disponibles: aulas de clase, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos.
- Los recursos humanos: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, alumnos/profesor, tiempo de dedicación.
- La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.
- Aspectos pedagógicos: evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos.

### **2.2.7 FACTORES QUE PUEDEN INCIDIR NEGATIVAMENTE EN LA CALIDAD DE LA EDUCACION.-**

- La libertad de cátedra mal entendida. Puede ser que algunos no entiendan las necesidades de los alumnos o desatiendan las necesidades de la organización a la que pertenecen.
- La absoluta falta de control.
- La indefinición del perfil de profesor. La falta de definición de los conocimientos y aptitudes pedagógicas que debe tener un profesor.

### **2.2.8 CARACTERÍSTICAS DE LOS CENTROS DOCENTES EFICACES.-**

- Compromiso con normas y metas compartidas y claras. Los fines generales de la educación deben considerar las tres categorías básicas: la competencia académica y personal, la socialización de los estudiantes y la formación integral.
- Búsqueda y reconocimiento de unos valores propios.

- Estabilidad laboral y estrategias para el desarrollo del personal, acorde con las necesidades pedagógicas de cada centro. Procurar el aprendizaje continuo del profesorado y la actualización de los contenidos, recursos y métodos.
- Curriculum bien planeado y estructurado, con sistemas de coordinación y actualización periódica.
- Clima de aprendizaje. La enseñanza y el aprendizaje deben constituir el centro de la organización y la actividad escolar. Se debe cuidar el ambiente de aprendizaje buscando el aprovechamiento del estudiante y el empleo eficiente de los tiempos de aprendizaje. La motivación y los logros de cada estudiante están muy influidos por la cultura o clima de cada escuela.
- Profesionalidad de la docencia: organización eficiente del profesorado, conocimiento claro de los propósitos por los alumnos, actividades docentes estructuradas, tratamiento de la diversidad, seguimiento de los avances de los estudiantes, uso de refuerzos positivos, claras normas de disciplina...Eficacia docente.
- Expectativas elevadas sobre los alumnos y sus posibilidades, comunicación de estas
- Atención a los derechos y responsabilidades de los estudiantes, darles una cierta responsabilidad en actividades del centro, control de su trabajo, atender a su autoestima.
- Apoyo activo y sustancial de la administración educativa

Hay que tener en cuenta que según la perspectiva sobre la noción de calidad que se adopte variará lo que se considere una escuela eficaz; sólo se puede hablar de eficacia en función del logro de unos fines específicos.

### **2.2.9 PRINCIPIOS DE LA CALIDAD TOTAL EN EDUCACIÓN.-**

A lo largo del tiempo ha ido variando la consideración de lo que resulta fundamental en la calidad. Primero fue el "producto", más tarde el "proceso", luego los "trabajadores".

Actualmente la calidad total se fundamenta en la idea de la satisfacción del cliente (en el ámbito educativo esto puede considerarse la superación de los principios de las "escuelas eficaces")

- El proceso de calidad total se inicia con la detección de problemas y deficiencias y la propuesta de determinadas soluciones.
- La gestión de la calidad se fundamenta en el desarrollo continuo de planes integrales, no en la ejecución de simples acciones aisladas o puntuales.
- La calidad total implica a toda la organización y hay que tener en cuenta que el círculo de un sistema de calidad es recursivo: planear, ejecutar, evaluar y ajustar.

#### **2.2.10 ALGUNOS INDICADORES PARA ESTIMAR LA CALIDAD EN LAS ESCUELAS.-**

##### **a) CARACTERÍSTICAS GENERALES:**

- Niveles educativos que se imparten.
- Modelo de enseñanza y oferta educativa.
- Reconocimiento externa.
- Atención a las necesidades especiales del alumnado.
- Actividades extraescolares.
- Asociación de madres y padres de alumnos.

##### **b) RECURSOS HUMANOS**

- Titulación del profesorado.
- Participación del profesorado en actividades de formación permanente.
- Acreditación específica de los miembros del equipo directivo.
- Estabilidad del personal.

##### **c) RECURSOS MATERIALES**

- Servicios de apoyo: orientación, atención psicológica y médica.
- Superficie general del centro: aulas, patio.

- Número de aulas de clase con pizarra.
- Número de aulas informáticas.
- Servicio de comedor.
- Laboratorios y aulas de recursos.
- Instalaciones deportivas

### **2.2.11 CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.-**

Elevar la calidad de la educación se ha convertido en un reto, respecto del cual deberán plantearse las teorías y la práctica en el trabajo educativo.

Esto se ha hecho más notorio a partir de la década de los años ochenta a nivel internacional, no obstante que en términos económicos es calificada como la década de la pérdida en el caso de los países de Latinoamérica, según el CEPAL.

Es necesario tener una mentalidad de calidad empezando a quererse y respetarse a sí mismo, ser honesto, ser sensible a las necesidades de los otros, aprender de los errores y fracasos pensar antes de hablar y actuar, y sobre todo estar dispuesto al cambio, tener una mentalidad abierta, para concienciarnos de que podemos ser mejores e iniciar el cambio en nosotros para luego buscarlos en los demás.

Podemos decir que la calidad mental es igual a la calidad total, de allí que hablamos de eficiencia y eficacia. Para que un grupo humano tenga una mentalidad de calidad, se debe incentivar, motivar, apoyar, estimular y cooperar en el trabajo, para así tener una formación proyectada hacia lo que queremos ser.

### **2.2.12 LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA LATINOAMERICANA.-**

Pocos autores explicitan el significado y alcances del término; asimismo, la calidad en educación es asociada con factores tan diversos como las características de los docentes, la infraestructura, los contenidos, la administración educativa o la unidad nacional.

Para algunos, el problema de la calidad se resuelve interviniendo sobre el proceso pedagógico y para otros en el marco de la sociedad global. Finalmente, el problema de la calidad es ubicado por los especialistas en diversos niveles del sistema educativo: desde la sala de clases y los procesos de transmisión en ese ámbito hasta la relación entre el sistema educativo y otros sectores del sistema social. El tema de la calidad de la educación básica y media; además de las publicaciones clasificadas bajo el concepto de calidad de la educación, se revisaron aquellas consignadas en los descriptores «eficiencia interna», «eficiencia externa» y «relevancia de la educación».

### **2.2.13 LA EFICACIA, LA EFICIENCIA Y LA PERTINENCIA, ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION.-**

- a) **La Eficacia.-** es la relación de los resultados alcanzados en relación a los objetivos planteados. Hacer las cosas de tal manera que satisfaga al cliente. Esto tiene relación con los objetivos, los cuales deben ser diseñados con miras a garantizar la calidad que el proceso formativo y la administración educativa exige.
- b) **La eficiencia.-** es hacer las cosas bien si es posible desde la primera vez. En ella se involucra factores como el tiempo, el gasto de energía y los recursos empleados orientados a optimizar el proceso.
- c) **Pertinencia.-** se refiere al grado con que un objeto se adapta a los requerimientos del sistema económico y social, se puede alcanzar un objeto con un alto grado de efectividad y eficiencia; pero el resultado puede ser inadecuado o no pertinente para el ambiente al que está destinado.
- d) **La productividad.-** significa producir al máximo utilizando una mínima cantidad de recursos: tiene relación directa con gestión educativa por cuanto debemos utilizar todos los recursos que se disponga en el centro educativo para obtener de ellos un producto óptimo.

#### **2.2.14 EJES QUE DEFINEN LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.-**

(SANCHEZ N, 1998) **Reingeniería de procesos.-** que propone la revisión y el diseño completo de los procesos, desde el para qué, y por qué se hacen y la inclusión de la tecnología sería partiendo desde cero, con el único objetivo final de satisfacer las necesidades y expectativas del cliente interno y externo.

Por tanto, las premisas en que se sustenta este cambio desde el inicio de la forma de hacer las cosas, son la integración y comprensión de los procesos, mediante la disponibilidad de la información desde todo punto: la organización del trabajo en secuencia, el enfoque exclusivo de las respuestas a las necesidades del cliente y no de las funciones internas; el otorgar poder a los colaboradores y la concentración en las tareas que añaden valor agregado al proceso.

#### **2.2.15 PILARES QUE SUSTENTAN LA FILOSOFIA DE LA CALIDAD TOTAL EN LA ESCUELA.-**

Detallamos los pilares que han de ser considerados como esenciales, sea al nivel de requisitos que han de cumplir las organizaciones educativas que decidan implantar sistemas de calidad total, de objetivos que pretende, de características del proceso que desarrolla o de ideas rectoras en las que han de creer firmemente.

Supone un esfuerzo necesario de síntesis englobar las aportaciones de los muchos autores que actualmente publican sobre este tema.

#### **2.2.16 GESTIÓN DE CALIDAD EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO.-**

Gestión, significa guiar, dirigir y liderar una empresa, organización o institución.

En definitiva el objetivo de toda empresa y gerente es mantener los clientes ya existentes y crear nuevos. Mejorando permanentemente el DESEMPEÑO y el RENDIMIENTO en los niveles operativos y áreas funcionales de la organización, utilizando los recursos disponibles.

Obteniendo una mayor participación en el mercado, mejorar la calidad, crecer y desarrollar a fin de conseguir razonables utilidades en los diferentes niveles.

### **2.2.17 EL DESAFÍO DE LA CALIDAD.-**

(Ibídem) Las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto en el ojo de la mira a los sistemas educativos. En ellos recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto, se instituyen en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica (es decir, de las posibilidades económicas futuras de la sociedad).

Esta realidad, que marca la demanda que hoy se hace a la educación, contrasta con otra realidad bastante conocida; hoy, por tal y como están, los sistemas educativos no pueden salir airosos frente a este desafío. Bastantes diagnósticos han demostrado empíricamente los problemas de burocratización de la administración, de rutinización de las prácticas escolares, de obsolescencias de los contenidos curriculares, de ineficiencia de los resultados finales.

Es decir que el crecimiento y la expansión educativa no presentan a la visión política sólo un problema de escuela (pongamos más profesores o maestros, más escuelas, más aulas), sino que plantea desafíos cualitativos que hacen volver a pensar hacia dónde ir y cómo debe organizarse y conducirse una escuela, un grupo de escuelas, un sistema educativo.

### **2.2.18 POTENCIALIDADES DEL CONCEPTO “CALIDAD” APLICADO A LA EDUCACIÓN.-**

La aparición del concepto “calidad de la educación” se produjo históricamente dentro de un contexto específico. Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan

prefabricados, y en el cual la “calidad” se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final.

Lo que ocurre, creo, es que se ha trabajado con una definición demasiado simplificada y muy parcial de una idea muy abarcante ya que, recortando las posibilidades, se la define restrictivamente, se la transforma en una medición, para lo cual se la inscribe en un marco puntual casi positivista, muchas veces hasta conductista, leyendo sólo conductas específicas.

A pesar de compartir estas ideas en lo sustantivo, creo que ha faltado desde el lado de los especialistas en educación una respuesta positiva y superadora que fuera más allá de la mera crítica. Porque mirándonos hacia adentro, no podemos dejar de reconocer que tenemos sistemas de baja calidad y poco eficiente, es decir que logramos poco con los medios que tenemos (aunque obviamente éstos no son muchos).

#### **2.2.19 RAZONES PARA ADOPTAR CALIDAD EN LA EDUCACIÓN.-**

“Si mi empresa funcionare bien para qué complicarme con eso de la calidad total”

Porque: el producto o servicio puede ser destruido en cualquier momento debido a:

- El avance tecnológico
- El aparecimiento de nuevas leyes
- La superioridad de un nuevo competidor
- El cambio en el estilo de vida

#### **2.2.13 ISO.-**

[www.iso.org/iso/home.html](http://www.iso.org/iso/home.html) Es la organización internacional de estandarización, que agrupa a unos 120 países de todo el mundo.



#### **2.2.14 ISO 9001.-**

Es el conjunto de normas internacionales sobre las buenas prácticas de gestión, cuyo objetivo es asegurar que la organización pueda entregar bienes o prestar los servicios que satisfagan las exigencias del cliente en materia de calidad.

#### **2.2.15 PORQUE ADOPTAR ISO 9001.-**

- Mejora la eficiencia y eficacia de los productos o servicios.
- Penetra en nuevos mercados nacionales y extranjeros
- Mejora el diseño de los productos o servicios
- Reduce los desperdicios
- Optimiza los recursos
- Crea conciencia respecto a calidad
- Mejora la imagen y credibilidad de las empresas
- Es una base para la calidad total

#### **2.2.20 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.-**

El proyecto educativo institucional es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva, es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, que permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento.

Es un documento que define y caracteriza la personalidad del centro de enseñanza, sintetiza un conjunto de aspiraciones y prioridades de acción educativa, cohesiona el esfuerzo institucional e integral y el esfuerzo individual como aporte para cambiar la realidad educativa con proyecciones de futuro

Los proyectos educativos institucionales son instrumentos privilegiados para que las comunidades educativas se constituyan en sujetos creativos autónomos y creativos.

### **2.2.20.1 EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL NOS PERMITE.-**

- Conocer y priorizar los problemas de la institución, según el orden de importancia.
- Plantear con claridad los objetivos, estrategias y metas a alcanzar, con una visión proyectista y en el largo plazo, para la solución de los problemas y prioritarios.
- Tener un conocimiento más exacto sobre los retos y las posibilidades que tenemos para enfrentar las diversas situaciones.
- Elaborar los planes estratégicos y metas precisas que a corto, mediano y largo plazo se hagan realidad.
- Tomar decisiones adecuadas durante la implementación de los proyectos específicos e incluso durante todo el proceso de la planificación estratégica.

### **2.2.20.2 CARACTERISTICAS DEL P.E.I.-**

- a) **MANEJABLE.-** Debe estar al alcance y disposición de todos los elementos para su consulta por lo que es conveniente acompañarlo de ayudas visuales, afiches, pancartas, carteles y otros materiales.
- b) **GENERAL Y GENERADOR.** - Debe encontrarse toda la información pertinente que permita generar los proyectos operativos necesarios para ejecutar la acción. Debe generar manuales de operación, normas institucionales, plan operativo, reglamento interno etc.
- c) **INTEGRAL Y COHERENTE.-** Debe afectar a la globalidad de la institución incluyendo la gestión administrativa. Otorgar coherencia en la práctica del establecimiento entre los distintos proyectos, entre las políticas educativas, en el currículo y las necesidades provinciales, locales y nacionales.
- d) **PARTICIPATIVO Y CONSENSUADO.-** Todos los elementos de la comunidad educativa deben sentirse parte de lo que se construya para que se comprometa. Los diferentes actores que participan en la construcción, tanto

internos como externos tienen injerencia en la toma de decisiones y por ende son responsables de los resultados y consecuencias.

- e) **FLEXIBLE, ABIERTO Y PROGRESIVO.**- No es un documento definitivo, es necesario dejarlo suficientemente abierto para generar cambios en su fondo y forma e introducir otros elementos que se consideren necesarios. En cada etapa de evaluación se deben introducir los cambios pertinentes a la luz de lo realizado, de los problemas solucionados y los cambios del contexto y entorno.

### **2.3 HIPÓTESIS**

La administración educativa incide en la calidad de la educación en la Escuela Rafael J. Bazante.

### **2.4 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.4.1 Variable Independiente**

La Administración Educativa.

#### **2.4.2 Variable Dependiente**

La Calidad en la Educación.

## **CAPITULO III METODOLOGIA**

### **3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION**

En la investigación utilizaré el método Hipotético Deductivo que es el más usual para este tipo de casos.

Partiremos de la elaboración de un diagnóstico mediante la aplicación del método deductivo en donde nos da una visión general de la situación actual del problema, para luego aplicar el método inductivo que me llevará a analizar minuciosamente parte del universo de estudio, luego aplicaremos el método descriptivo que servirá para el análisis de las causas y los efectos del problema planteado para la investigación.

La base de este documento serán los resultados que viertan de la representación de los indicadores que se realizará a través de la estadística, con ella se podrán clasificar los datos y representarlos gráficamente para estructurar las conclusiones respectivas.

### **3.2 TIPO DE INVESTIGACION**

Para la formulación y ejecución me apoyaré en la investigación bibliográfica para ampliar, profundizar y analizar el conocimiento producido por la utilización de fuentes bibliográficas.

### **3.3 INVESTIGACION DE CAMPO**

Su estudio es sistemático de problemas, en el lugar en que se producen los acontecimientos con el propósito de descubrir, explicar sus causas y defectos, para establecer su ocurrencia.

### 3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

De la Escuela Rafael J. Bazante del Cantón Chimbo Actualmente la institución cuenta con 1 Directora, 3 maestros de planta, 4 profesores de grado, 60 alumnos de sextos y séptimos años y sus representantes. Trabajaremos con todo el universo en vista de que la muestra es pequeña.

### 3.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

- **PRIMARIAS:** Observación Directa

Cuestionarios..... Mixtos

- **SECUNDARIAS:** Fichaje

Según la forma.....Directa

Según los medios a utilizar.....Estructurada

Según el papel o modo de participación de los observadores.....Participantes

Según el número de observadores.....Individual

Según el lugar donde se realiza.....De campo.

**CAPITULO IV**  
**ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

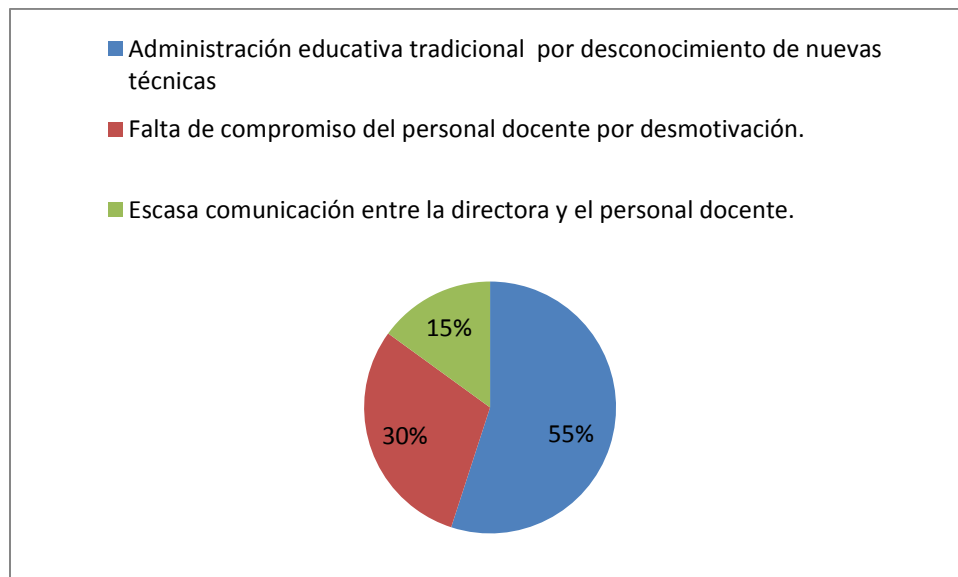
**4.1 ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES.**

1.- ¿El problema principal para que no haya una buena calidad en la educación en la Escuela Rafael J. Bazante?

**TABLA 1**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Administración educativa tradicional por desconocimiento de nuevas técnicas	7	55
Falta de compromiso del personal docente por desmotivación.	5	30
Escasa comunicación entre la directora y el personal docente.	5	15
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**GRAFICO 1**



**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** La administración educativa tradicional por desconocimiento de nuevas técnicas registra el 55%, mientras que la falta de compromiso del personal docente por desmotivación es del 30% y la escasa comunicación entre la directora y el personal docente es de 15%.

**Interpretación:**

**Administración educativa tradicional por desconocimiento de nuevas técnicas:**

Esta causa se presenta por la falta de capacitación de las nuevas reformas curriculares, por la falta de investigación por parte de la directora para actualizarse y poder dirigir correctamente la escuela y llevarla hacia la calidad educativa.

**Falta de compromiso del personal docente por desmotivación:**

Desafortunadamente este sentido de compromiso se ha visto mermado en los últimos años, el educador hoy en día se interesa poco o nada por la educación, el desarrollo y la integración del educando en la sociedad ya sea por su remuneración para ellos baja, y el no adecuado ambiente de trabajo en el que diariamente se desarrollan.

**Escasa comunicación entre la directora y el personal docente:**

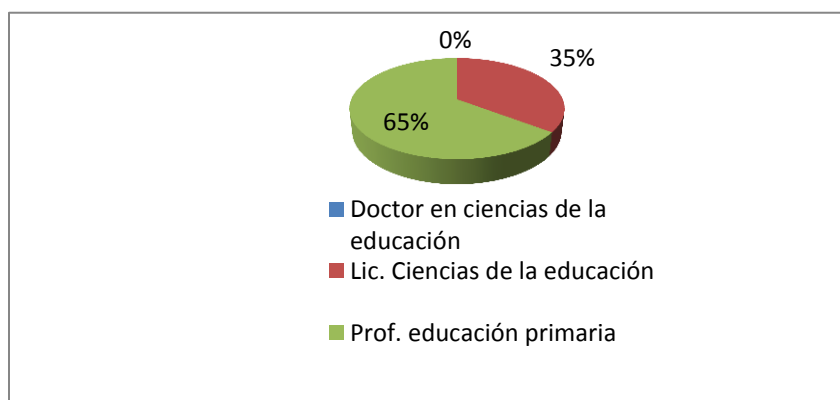
Este problema radica principalmente en que la persona a cargo de la Escuela tiene múltiples ocupaciones ya que la misma necesita de varios elementos para funcionar como institución y es ella la que se ocupa de todo y la comunicación queda relegada a un segundo plano.

## 2.- ¿Cuál es su título profesional?

**TABLA 2**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Doctor en ciencias de la educación	0	0
Lic. Ciencias de la educación	6	35
Prof. educación primaria	11	65
Otros		
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**GRAFICO 2**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los maestros.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** De las maestras encuestadas el 65% posee título de Profesor en Educación Primaria. El 35% tiene título de Licenciado en ciencias de la educación, y no existen Doctores.

**Interpretación:** Hace falta que las maestras-os se profesionalicen para que actualicen sus conocimientos en métodos y técnicas de enseñanza para que su inter aprendizaje sea más eficiente.

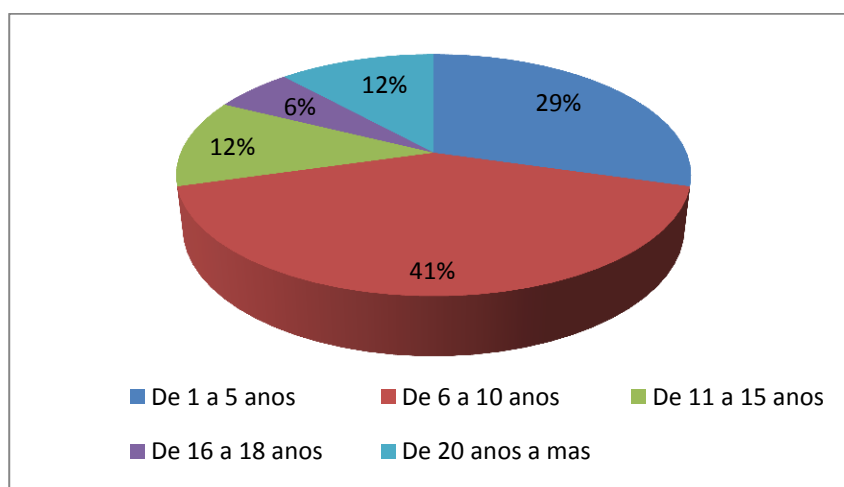


### 3.- ¿Cuánto tiempo de servicio en la enseñanza tiene?

**TABLA 3**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
De 1 a 5 años	5	29
De 6 a 10 años	7	41
De 11 a 15 años	2	12
De 16 a 18 años	1	6
De 20 años a mas	2	12
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**GRAFICO 3**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los maestros.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** El 41% de las encuestadas, tiene una experiencia docente de seis a diez años. El 29% de uno a cinco años. El 12% coinciden en las docentes que poseen de once a quince, y de más de veinte años de experiencia docente. El menor porcentaje corresponde a las encuestadas que forman el grupo de dieciséis a dieciocho años con el 2%.

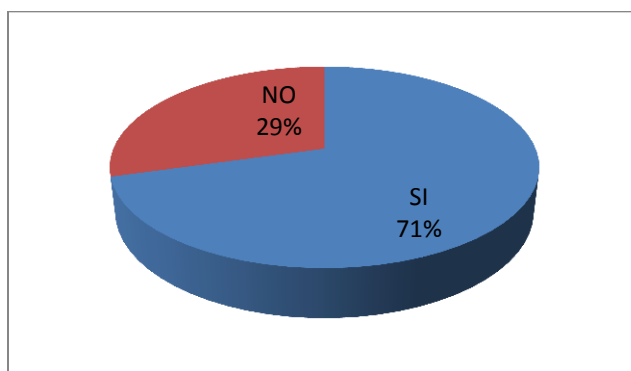
**Interpretación:** Esto refleja que la institución cuenta con profesoras jóvenes, de pocos años de servicio, dentro del campo docente. Situación que refleja que la experiencia no garantiza una mejor enseñanza-aprendizaje.

4.- ¿Cree que es indispensable la experiencia para ejercer el cargo de directora?

**TABLA 4**

ALTERNATIVA	F	%
SI	12	71
NO	5	29
	17	100

**GRAFICO 4**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los maestros.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** El 71 % de las maestras considera que es importante contar con la experiencia necesaria para ejercer la dirección institucional; puesta que manifiestan lo siguiente:

- A través de los años de experiencia se llega a conocer profundamente lo que es y significa la estructura institucional.
- Le permite al directivo crecer como persona.
- Tiene mayor conocimiento de causa.
- Adquiere madurez psicológica para la toma de decisiones.

Mientras que el 29% manifiesta que no es importante la experiencia.

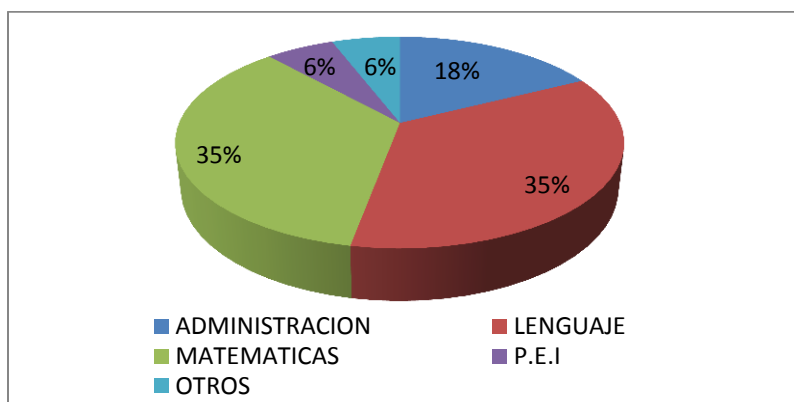
**Interpretación:** Aunque los años de experiencia no determina una buena administración, para dirigir una institución es importa actualizar sus conocimientos en los campos pedagógico-legislativo administrativo psicológico y curricular.

5.- ¿En qué áreas se actualiza periódicamente para impartir sus clases?

**TABLA 5**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
ADMINISTRACION	3	18
LENGUAJE	6	35
MATEMATICAS	6	35
P.E.I	1	6
OTROS	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**GRAFICO 5**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los maestros.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** En cuanto a la necesidad de actualización pedagógica el 35% coincide en el área de lenguaje y matemáticas. Un 18% en administración. El 6% de manera coincidente en el manejo del PEI y otros ámbitos.

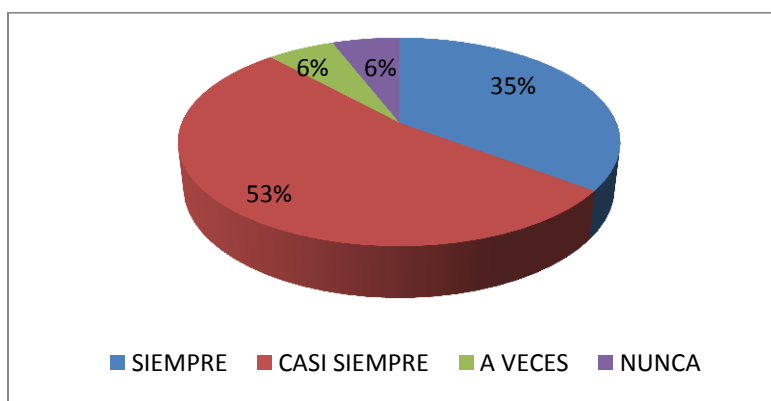
**Interpretación:** En vista de que falta un conocimiento profundo sobre el P.E.I. el mismo que abarca todos los componentes estratégicos de gestión para el desarrollo de una educación de calidad que promueva la participación activa y comprometida de todo el colectivo pedagógico.

6.- ¿Las decisiones que son dadas por su directora no son acertadas y tomadas en consenso?

**TABLA 6**

ALTERNATIVA	F	%
SIEMPRE	6	35
CASI SIEMPRE	9	53
A VECES	1	6
NUNCA	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**GRAFICO 6**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los maestros.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** El 53% corresponde a la respuesta del casi siempre. El 35 % responde que siempre. Y en un porcentaje menor y coincidente del 6% responde que a veces y nunca.

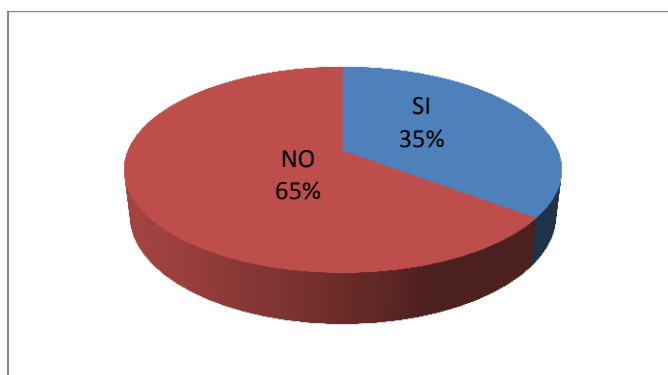
**Interpretación:** Es decir que en un número muy amplio son casi siempre partícipes, de las decisiones tomadas por parte de la Directora. Pero la mayor parte manifiesta que no siempre las decisiones son tomadas en consenso, por lo que es necesario que exista un conocimiento cabal de lo que son las funciones de la administración, en donde se requiere la constante comunicación de quienes integran la institución.

7.- ¿Tiene liderazgo la directora dentro de la institución?

**TABLA 7**

ALTERNATIVA	F	%
SI	6	35
NO	11	65
TOTAL	17	100

**GRAFICO 7**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los maestros.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** Un 65% considera que la directora no lidera las actividades realizadas en la institución, mientras que un 35% manifiesta que la directora sí las lidera.

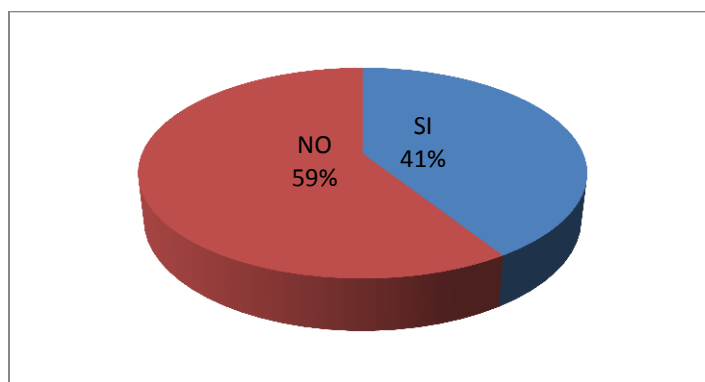
**Interpretación:** Lo que significa que hace falta que la Directora delegue funciones en las diferentes comisiones que existen dentro de la institución para que las actividades se realicen organizadamente y tenga efectividad tanto en el proceso como en sus resultados y ella sea parte integral dentro de su labor administrativa.

8.- ¿La administración de la institución está bien encaminada?

**TABLA 8**

ALTERNATIVAS	F	%
SI	5	41
NO	12	59
TOTAL	17	100

**GRAFICO 8**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los maestros.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** Un 59% de los encuestados manifiesta que la institución no está bien encaminada, mientras que un 41% afirma que sí está bien encaminada.

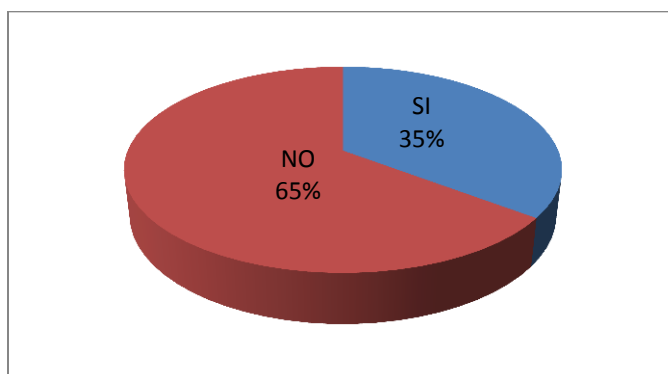
**Interpretación:** Lo que determina que en la institución hace falta el conocimiento de los elementos fundamentales de una buena administración y liderazgo estratégico que le permita alcanzar objetivos comunes con una visión institucional que respondan a las necesidades socio económicas locales y nacionales para que los docentes se puedan desenvolver con solvencia y enfrentar los problemas de la sociedad actual.

9.- ¿Se cumple con las actividades planificadas?

**TABLA 9**

ALTERNATIVA	F	%
SI	6	35
NO	11	65
TOTAL	17	100

**GRAFICO 9**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los maestros.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis.** El 65% de los encuestados manifiesta que no se cumplen las actividades que se planifican durante el año lectivo, mientras que un 35% afirma que sí se cumplen.

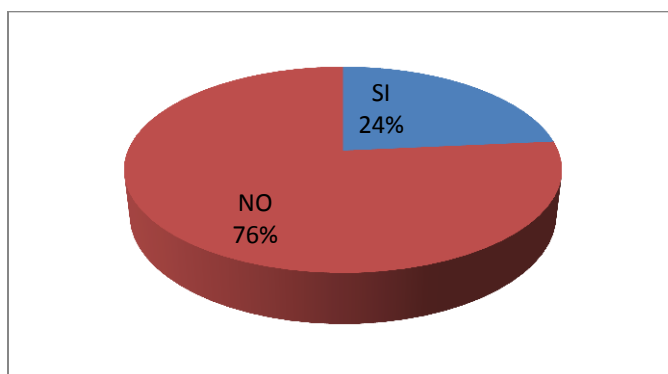
**Interpretación:** Esto refleja que no existe una planificación adecuada, razón por la cual no se da cumplimiento a las actividades previstas para el año lectivo, lo que da como consecuencia la improvisación y no podemos dar un seguimiento a todas las actividades programadas menos llegar a evaluarlas.

10.- ¿El proyecto educativo institucional se cumple?

TABLA 10

ALTERNATIVAS	F	%
SI	4	24
NO	13	76
TOTAL	17	100

GRAFICO 10



**Fuente:** encuestas aplicadas a los maestros.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** El 76% de los encuestados afirma que no se cumple el Proyecto Educativo Institucional y el 24% manifiesta que sí.

**Interpretación:** Lo que determina que el componente de gestión más importante de una institución no se lo aplica adecuadamente de acuerdo a lo dicho por los maestros - as encuestada. Es lógico si no existe una planificación, mal se puede alcanzar una organización adecuada en la institución, por lo que es necesario e indispensable planificar todas las actividades a realizarse en el año lectivo en todos los campos: pedagógico-administrativo-psicológico- económico y social; dando mayor importancia al campo pedagógico formativo para crear estudiantes con capacidad crítica y autocrítica que valoren su entorno, Razón por la cual se debe aplicar el P.E.I. porque este involucra todo lo antes mencionado.

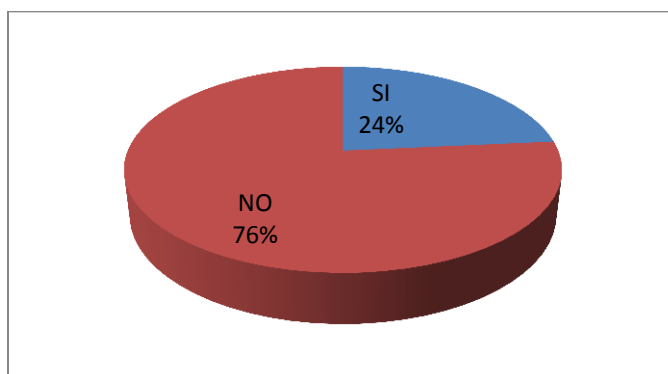


11.- ¿La administración de la institución involucra calidad educativa?

TABLA 11

ALTERNATIVAS	F	%
SI	4	24
NO	13	76
TOTAL	17	100

GRAFICO 11



**Fuente:** encuestas aplicadas a los maestros.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** El 76% de los encuestados afirma que no se cumple el Proyecto Educativo Institucional y el 24% manifiesta que sí.

**Interpretación:** Lo que demuestra que no existe una política institucional que determine acciones mancomunadas que se proyecten hacia la calidad educativa bajo los parámetros de eficacia, eficiencia y efectividad; debiendo buscar el perfil adecuado en los maestros-as, el mismo que responderá a los requerimientos de la nueva escuela.

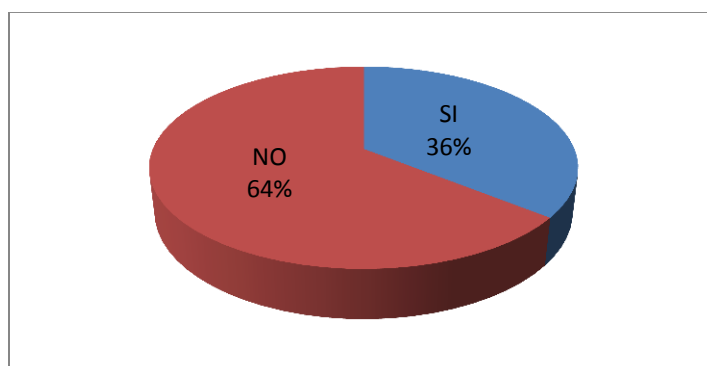
## 4.2 ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS PADRES DE FAMILIA.

1.- ¿Cree que la administración de esta institución se encuentra bien encaminada?

**TABLA 12**

ALTERNATIVAS	F	%
SI	35	36
NO	63	64
TOTAL	98	100

**GRAFICO 12**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los padres de familia.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** El 64 % dice que la institución no se encuentra bien encaminada, y es apenas un 36% que expresa una opinión contraria.

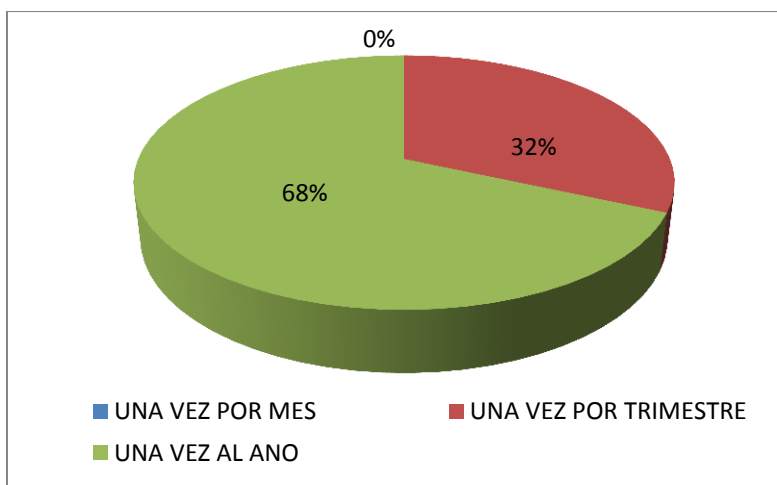
**Interpretación:** Este resultado es la muestra que ratifica todas las respuestas anteriores en cuanto al desempeño administrativo de la Sra. Directora del plantel y su relación con los padres de familia con quienes no existe una comunicación efectiva; por lo tanto ellos no se sienten involucrados en el proceso organizacional y administrativo de la escuela, el mismo que no llena las expectativas ni aspiraciones del cantón.

2.- ¿La directora convoca a reuniones de padres de familia?

**TABLA 13**

ALTERNATIVA	F	%
UNA VEZ POR MES	0	0
UNA VEZ POR TRIMESTRE	31	32
UNA VEZ AL AÑO	67	68
TOTAL	98	100

**GRAFICO 13**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los padres de familia.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** Un 68% de los encuestados manifiesta que la Directora convoca a sesión una vez por año, el 32% dice que lo hace una vez por trimestre.

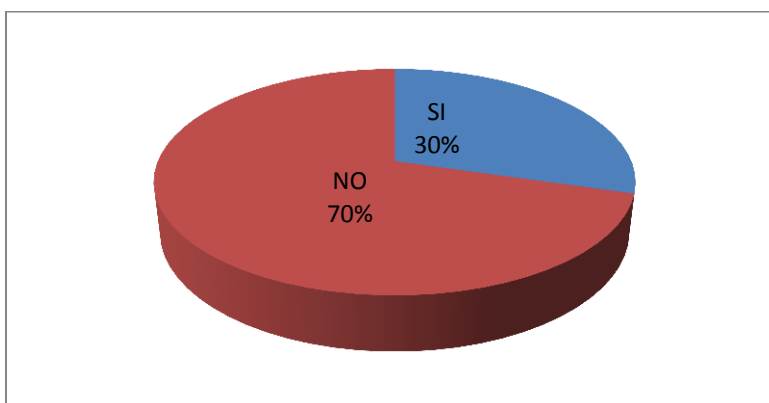
**Interpretación:** Lo cual quiere decir que los padres de familia no están involucrados directamente con el proceso de desarrollo institucional, ya sea porque la Directora no les convoca o porque a ellos no les interesa, creándose así un clima de intranquilidad, desinterés y zozobra, porque dicen desconocer qué es lo que sucede dentro de la institución. Como resultado de ello los padres de familia no asisten a la institución.

### 3.- ¿Su participación y colaboración ayuda a solucionar los problemas?

**TABLA 14**

ALTERNATIVAS	F	%
SI	26	30
NO	62	70
TOTAL	98	100

**GRAFICO 14**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los padres de familia.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** Los padres de familia en un 70% manifiestan que no asisten a los llamados de los maestros-as. Apenas el 30% de ellos dice que sí asiste.

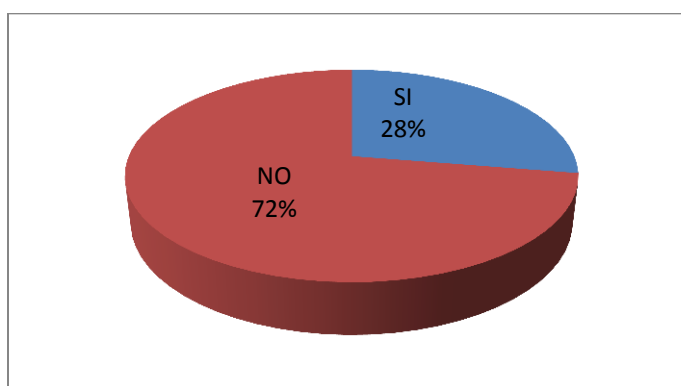
**Interpretación:** Estos datos demuestran que los encuestados no asisten ni demuestran responsabilidad, a través de su presencia en la institución para ponerse al tanto de lo que acontece con sus representados como tampoco de los problemas de la institución, lo cual refleja que no existe armonía entre la institución y los padres de familia.

#### 4.- ¿Participan en las actividades socio-culturales y pedagógicas?

**TABLA 15**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
SI	27	28
NO	71	72
TOTAL	98	100

**CUADRO 15**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los padres de familia.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** El 72% afirma que los docentes no les hacen partícipes de las actividades que se realizan dentro y fuera de la escuela, contraria a esta respuesta el 28% dice que sí.

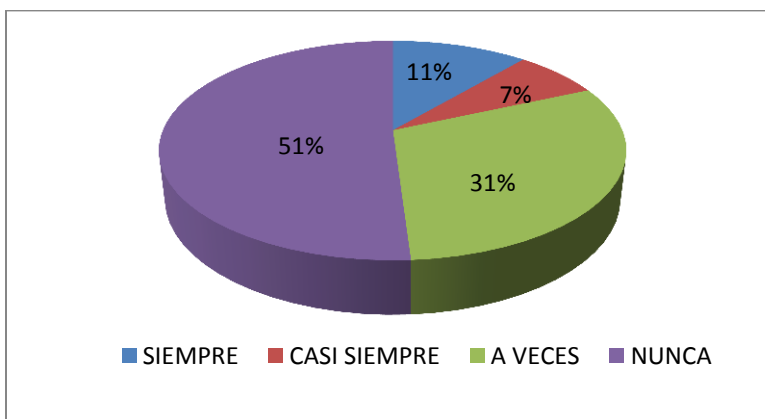
**Interpretación:** Se expresa categóricamente que los Docentes no involucran y les hacen partícipes a los padres de familia en cada una de las actividades que la institución organiza, requiriéndoles solamente cuando es necesario un aporte económico, por lo que ellos se sienten excluidos, utilizados y desmotivados. Se refleja claramente la necesidad de implementar el Proyecto Educativo Institucional que será el resultado final de la propuesta.

5.- ¿Son de consenso las decisiones que toma la Directora con el comité central?

**TABLA 16**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	11	11
CASI SIEMPRE	7	7
A VECES	30	31
NUNCA	50	51
TOTAL	98	100

**GRAFICO 16**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los padres de familia.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** Un 51% de los padres de familia dice nunca son de consenso las decisiones que toma la directora, mientras que un 31% de la población encuestada manifiesta que a veces es partícipe, un 11% en cambio expresa que siempre, y un porcentaje minoritario afirma que casi siempre esto es del 7%.

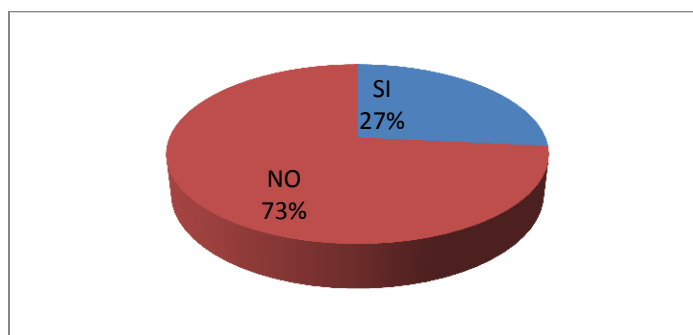
**Interpretación:** Lo que refleja la poca comunicación existente entre la Directora institucional y los padres de familia, excepto con unos pocos que en su mayoría pertenecen al Comité Central, por lo que es necesario que los Padres de familia tengan conocimiento de las decisiones que se van a tomar para ser partícipes de las mismas.

6.- ¿Su presencia en la escuela ayuda para la solución de los problemas?

**TABLA 17**

ALTERNATIVAS	F	%
SI	26	27
NO	72	73
TOTAL	98	100

**GRAFICO 17**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los padres de familia.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** Los padres de familia en un 73% manifiestan que no asisten a los llamados de los maestros-as. Apenas el 27% de ellos dice que sí asiste.

**Interpretación:** Estos datos demuestran que los encuestados no asisten ni demuestran responsabilidad, a través de su presencia en la institución para ponerse al tanto de lo que acontece con sus representados, razón por la cual la institución no puede resolver inmediatamente sus necesidades físicas, afectando directamente en el desarrollo de las actividades académicas.

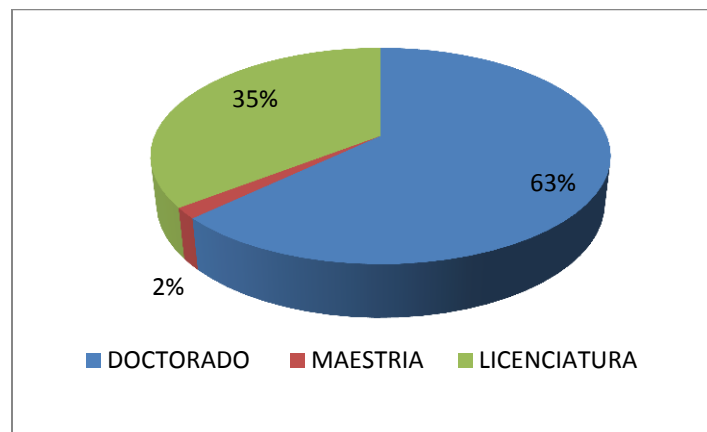
### 4.3 ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS ESTUDIANTES DE SEXTOS Y SEPTIMOS AÑOS DE EDUCACION BASICA.

1.- ¿Qué título profesional tiene su profesor?

**TABLA 18**

ALTERNATIVAS	F	%
DOCTORADO	78	63
MAESTRIA	2	2
LICENCIATURA	44	35
TOTAL	124	100

**GRAFICO 18**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los estudiantes de sextos y séptimos años de educación básica.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** El criterio de los estudiantes es que ellas desearían en un 63 % que sus maestras posean el título de Doctoras; en un 35 % se inclinan por el título de Licenciadas. El 2% desea que su maestra sea Magíster.

**Interpretación:** Al analizar las respuestas podemos apreciar que los estudiantes prefieren que sus maestras cuenten con un título de tercero y cuarto nivel; esto demuestra la capacidad analítica de los estudiantes que aprecian y valoran que mientras mejor preparación académica tiene su maestra, mejor educación van a recibir.

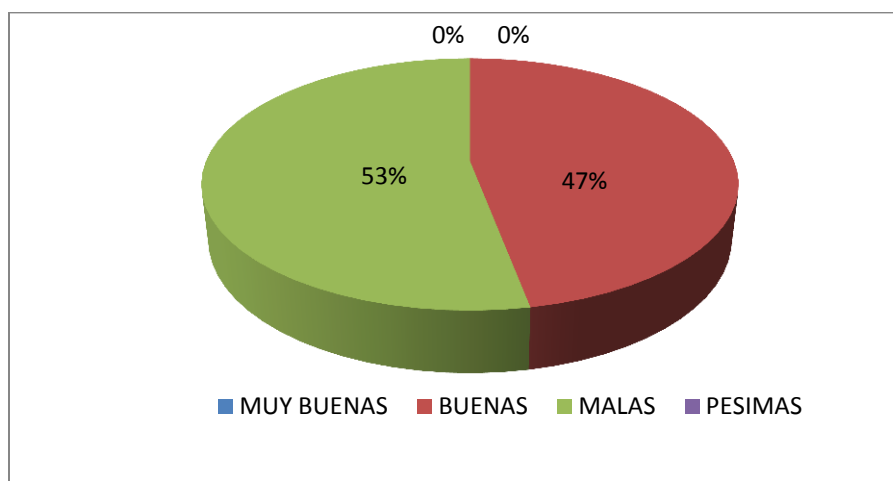


2.- ¿Cómo considera las relaciones interpersonales entre la Directora y los(as) Maestros(as)?

**TABLA 19**

ALTERNATIVAS	F	%
MUY BUENAS	0	0
BUENAS	58	47
MALAS	66	53
PESIMAS	0	0
TOTAL	124	100

**GRAFICO 19**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los estudiantes de sextos y séptimos años de educación básica.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** La gran mayoría de los estudiantes, representados en un número del 53 % manifiestan que las relaciones interpersonales entre la Directora y las Maestras son malas. Un 47 % la califica como buenas.

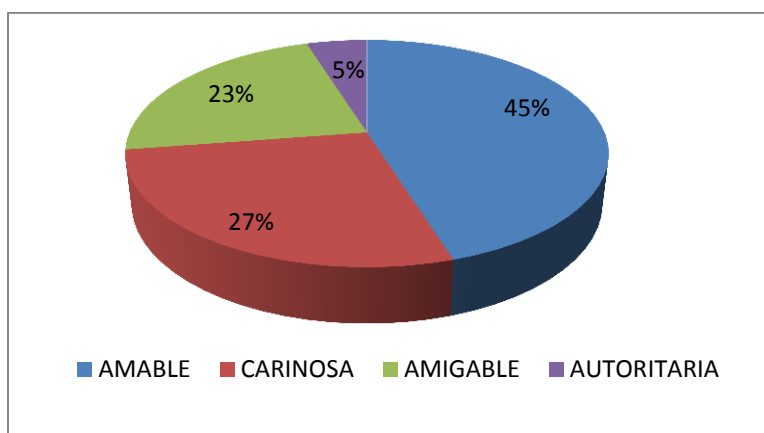
**Interpretación:** Se puede discernir que el ambiente de interrelación entre las-os Docentes no es armónico, y que representa un grado de conflictividad, esta imagen es negativa ante los estudiantes, lo cual no contribuye al proceso de formación integral de los docentes siendo indispensable la realización de un curso de Relaciones Humanas, para educar con el ejemplo.

3.- ¿Cómo define a su directora?

**TABLA 20**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
AMABLE	56	45
CARINOSA	34	27
AMIGABLE	28	23
AUTORITARIA	6	5
TOTAL	124	100

**GRAFICO 20**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los estudiantes de sextos y séptimos años de educación básica.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** El 45% de las encuestadas afirma que recibe un trato amable por parte de la Sra. Directora del plantel; el 27% lo califica como cariñoso; el 23 % como amigable, lo que refleja un ambiente de armoniosa relación y confiabilidad para con los estudiantes. El 5% le han observado desde el punto de vista autoritario es decir que no les brinda confianza.

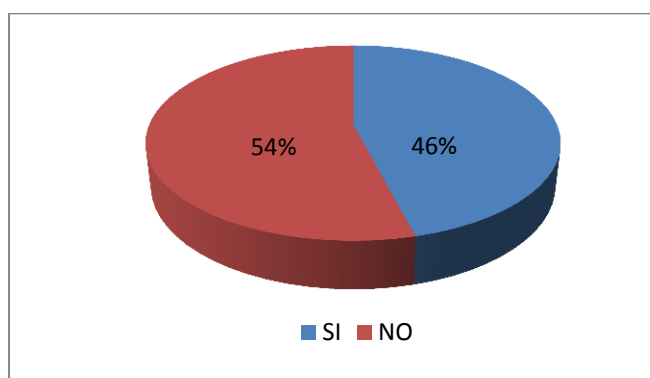
**Interpretación:** Este calificativo de amable, en los estudiantes significa que la directora dentro del contexto de sus actitudes para con ellas les brinda un trato ocasional, pero que no permite una verdadera interrelación que permita la confianza que conlleve a un trato más amistoso.

#### 4.- ¿Participa usted en los programas de integración que realiza la escuela?

**TABLA 21**

ALTERNATIVA	F	%
SI	57	46
NO	67	54
TOTAL	124	100

**GRAFICO 21**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los estudiantes de sextos y séptimos años de educación básica.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** En las diversas actividades de la institución, el 54% no es partícipe activo de las programaciones, mientras que el 46% si lo es.

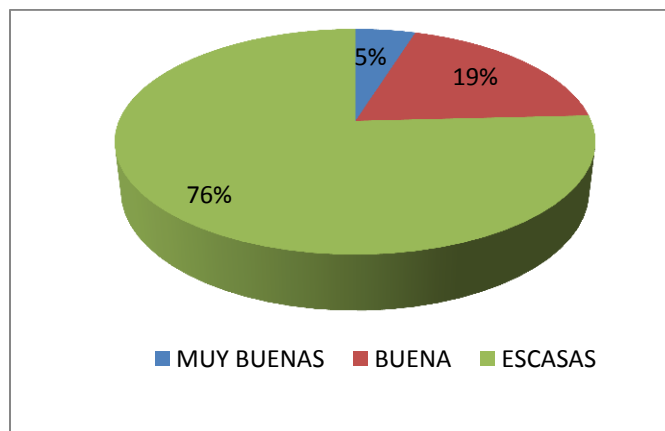
**Interpretación:** el 50% del alumnado que no participa, esto significa que el alumnado no está involucrado en todas las actividades de la institución, porque muchas veces existe preferencias de parte de algunas maestras hacia cierto grupo de estudiantes, al igual que hay padres de familia que no colaboran con la participación de sus hijos en los diferentes actos programados y muchos de ellos son a exigencia de las maestras-os.

5.- ¿Las Relaciones humanas de la directora con los padres de familia?

**TABLA 22**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
MUY BUENAS	6	5
BUENA	24	19
ESCASAS	9	76
TOTAL	124	100

**GRAFICO 22**



**Fuente:** encuestas aplicadas a los estudiantes de sextos y séptimos años de educación básica.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** En la encuesta realizada a los estudiantes, expresan que los padres de familia en un porcentaje del 76% las relaciones con la Directora son escasas, mientras que el 19% las califica como buena y sólo un 5 % se ubica en el calificativo muy buena.

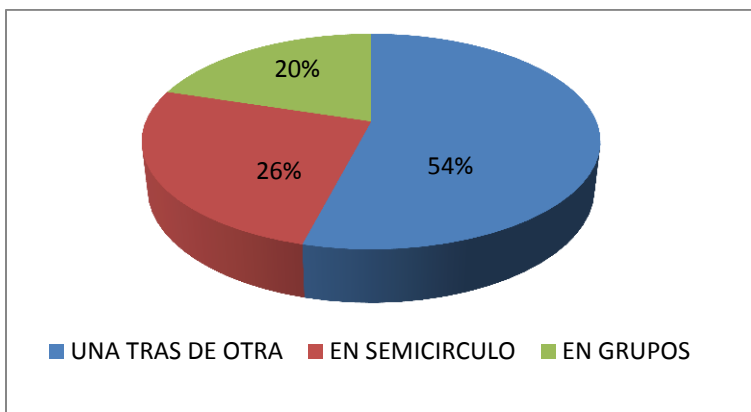
**Interpretación:** Es necesario recalcar que es un número significativo de encuestados determina que hay escasa relación entre la Directora y los padres de familia, existiendo una falta de comunicación que les permita interrelacionarse y ser partícipes de las necesidades, intereses y objetivos que persigue la institución.

6.- ¿Cómo están ubicados sus pupitres en las aulas?

TABLA 23

ALTERNATIVA	F	%
UNA TRAS DE OTRA	67	54
EN SEMICIRCULO	32	26
EN GRUPOS	25	20
TOTAL	125	100

GRAFICO 23



**Fuente:** encuestas aplicadas a los estudiantes de sextos y séptimos años de educación básica.

**Elaborado por:** Eliana Vásquez G.

**Análisis:** El 54% de las profesoras les ubican a los estudiantes, una detrás de la otra, lo cual indica que todavía están inmersas en la práctica del sistema tradicional, es decir que no se han dado cambios representativos. El 26 % en semicírculo, cuya aplicación es adecuada y más dinámica; y el 20% en grupos, este debería ser un llamado de reflexión de cómo deberíamos trabajar las maestras-os.

**Interpretación:** Para que exista un verdadero cambio en el proceso didáctico y pedagógico, es importante que los maestros-as efectiven la aplicación de técnicas activas para un mejor inter aprendizaje.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 CONCLUSIONES**

En base a los resultados obtenidos en la investigación de campo aplicada a los maestros, padres de familia y estudiantes de la Escuela “RAFAEL J. BAZANTE”, situado en el cantón San José de Chimbo se puede concluir que:

- El perfil académico profesional del Directivo y Docentes de la Escuela RAFAEL J. BAZANTE, responden a los requerimiento y exigencias legales de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, a pesar de esto no se han actualizado en gestión educativa, desconocen las funciones administrativas que son base para el desempeño de sus responsabilidades con eficiencia y eficacia, los conocimientos de la directora sobre gerencia son insuficientes y gran parte de sus funciones los ha venido efectuando de manera empírica, dado que su título es de Licenciada en Educación Básica.
- Los docentes de la institución investigada no tienen elaborado el Proyecto Educativo Institucional como instrumento de gestión, que les permita conseguir la visión de la institución; reformular su misión, establecer políticas, estrategias y líneas de acción para mejorar la calidad de la educación.
- Las relaciones interpersonales entre todos y cada uno de los elementos que conforman el colectivo pedagógico, no son lo suficientemente armónicas y de confiabilidad.
- No existe una relación permanente con los Padres de familia para tratar asuntos relacionados con la escuela y su mejoramiento educativo.

## 5.2 RECOMENDACIONES

Conforme las conclusiones expuestas, es necesario realizar algunas recomendaciones que tienen relación con el trabajo realizado:

- Realizar gestiones ante las autoridades del sector educativo, tanto zonales como provinciales para que se organicen programas de capacitación sostenida, con la finalidad de actualizar los conocimientos en Administración o Gerencia Educativa.
- Poner en marcha y hacer el seguimiento correspondiente al Proyecto Educativo Institucional a fin de que todo el personal de la Comunidad Educativa tenga una concepción clara de los logros que se desean alcanzar, con la participación activa y decidida de todos.
- Ejecutar cursos de relaciones humanas dirigidas a la directora, personal docente, alumnas, padres y madres de familia y otros eventos de capacitación sobre ética profesional.
- Implementar estrategias que permitan una mayor integración de los padres de familia en el desarrollo del aprendizaje de sus hijos y en el crecimiento de la institución.

## **CAPITULO VI**

### **LA PROPUESTA**

#### **6.1 TITULO DE LA PROPUESTA**

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PARA LA ESCUELA  
"RAFAEL J. BAZANTE" DEL CANTÓN SAN JOSÉ DE CHIMBO.

#### **6.2. JUSTIFICACION**

La presente propuesta se justifica por las siguientes razones:

- Porque mediante la creación de un Proyecto Educativo Institucional adecuado que estimule y motive la acción docente de alumnos y padres de familia, permitan la consecución de nuevas ideas, nuevos valores, nuevos retos, nuevos métodos y nuevas experiencias al servicio comunitario.
- Porque la capacitación permanente enfrentará los problemas de la institución educativa, mediante procesos activos y participativos que propicien y dinamicen una gestión eficaz.
- Queremos propiciar que directivos y docentes puedan dinamizar procesos de gestión a través de una metodología activa y participativa que se oriente a fortalecer capacidades de la comunidad educativa
- Porque se espera un cambio en el rol del directivo y maestros para optimizar el tiempo dedicado a dirigir las instrucciones educativas.
- Porque directivo y docentes pasen a ser de simples administradores a verdaderos administradores o gerentes educativos, para lograr que todos los miembros de la institución respalden el logro de los objetivos.



### **6.3. OBJETIVOS:**

#### **6.3.1. OBJETIVO GENERAL.-**

Implementar el Proyecto Educativo Institucional En la Escuela  
"Rafael J. Bazante"

#### **6.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.-**

- Entregar la presente propuesta al directivo y docentes de la escuela objeto de investigación.
- Institucionalizar el P.E.I en la Escuela Rafael J Bazante como instrumento de gestión fundamental para llegar hacia la excelencia educativa.
- Construir, ejecutar y evaluar el P.E.I. con la participación y compromiso de todos los actores de la comunidad educativa para cambiar la realidad con proyección de futuro.

#### **6.4. FUNDAMENTACION.-**

Mi propuesta se fundamenta en el hecho de que para administrar una institución educativa, quien ejerza esta función, ante todo deberá conocer, profundizar y adoptar un sistema de dirección Estratégica.

A la dirección estratégica se la concibe como un sistema que busca relacionar todas las facetas del manejo de una organización para alcanzar los objetivos propuestos. Con este propósito procura la integración de todas las funciones en una acción global que mejore sustancialmente los procesos y resultados y trabaje para satisfacer plenamente las expectativas del grupo de usuarios.

En el caso de las instituciones educativas, este sistema, es un proceso participativo que considera las expectativas de los usuarios externos e internos, para tomar decisiones a favor de la solución de los problemas que se presenten.

Pretende establecer la realidad en la que se desenvuelven los procesos pedagógicos y administrativos de las instituciones; es el punto de inicio para establecer situaciones ideales a las que se desea llegar. Constituye un ejercicio completo y muy práctico que conduce a los actores a procesos de análisis y reflexión para la toma de decisiones.

Pensamos que con esta alternativa es posible crear las bases para organizar las acciones que, a su vez alimentan el desarrollo de otros, incluyendo procesos de seguimiento y control; marca las pautas de lo que deseamos conseguir y encierra el contenido filosófico de una buena gerencia.

Se pretende que las operaciones administrativas y pedagógicas en la institución respalden el logro de los objetivos educacionales.

## **6.5 LISTADO DE CONTENIDOS.-**

EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL ES UN PROCESO PERMANENTE DE REFLEXION Y CONSTRUCCION COLECTIVA

**6.5.1.** Definición del P.E.I

**6.5.2.** Lugar para implementar el P.E.I

**6.5.3.** Breve reseña histórica.

**6.5.4.** Justificación.

**6.5.5.** Fundamentación.

**6.5.5.1** Identidad Institucional.

**6.5.5.2** Perfil de los estudiantes.

**6.5.5.3** Perfil de los docentes.

**6.5.5.4** Perfil de los padres de familia.

**6.5.6.** La Institución.

**6.5.6.1** Condiciones Físicas y ambientales.

**6.5.6.2** Bienestar de los alumnos.

**6.5.6.3** Trabajo en el aula (Metodología).

**6.5.6.4** Rendimiento escolar.

**6.5.6.5** Modelo Pedagógico.

**6.5.7.** Objetivos.

**6.5.7.1** Objetivo general.

**6.5.7.2** Objetivos específicos.

**6.5.7.3** Políticas.

**6.5.7.4** Estrategias.

**6.5.7.5** Recursos.

**6.5.7.6** Evaluación.

**6.5.7.7** Diagnostico Estratégico.

**6.5.7.8** Características Físicas.

**6.5.7.9** Características ambientales.

**6.5.7.10** Características económicas.

**6.5.7.11** Características Socio- Culturales.

**6.5.7.12** Características Administrativas.

**6.5.7.13** Características Pedagógicas.

**6.5.8.** Diagnostico Estratégico.

**6.5.9.** Mapa de necesidades y alternativas en la institución.

**6.5.9.1** Objetivos.

**6.5.9.2** Resultados.

**6.5.9.3** Resultados Previos.

**6.5.10** Determinación de actividades.

**6.5.10.1** Recursos.

**6.5.10.2** Responsables.

**6.5.10.3** Cronograma.

**6.5.10.4** Presupuesto del proyecto específico.

**6.5.10.5** Seguimiento y evaluación.

**6.5.10.6** P.O.A

**6.5.10.7** Organigrama de la escuela.

**6.5.11** Reglamento interno.

**6.5.12** Manual de convivencia.

**6.5.13** Evaluación de la propuesta.

**6.6** Desarrollo de contenidos.

### **6.5.1 DEFINICION DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.-**

El P.E.I constituye el mecanismo que canaliza las actividades de la institución con un sentido integrado, coherente, que hace posible la consecución de los objetivos de la educación en sus diferentes dimensiones.

La Planificación Estratégica que se diseñó para los tres años lectivos anteriores, ha llegado a su culminación, por lo que es indispensable que hoy que existe una nueva innovación de planificación estratégica, queremos plantearnos el gran reto de elaborarla para así caminar juntos durante los cinco próximos años, en donde todos los que hacemos la comunidad educativa vamos a ser partícipes y agentes de cambio para lograr que la institución se enrumbé hacia el progreso, que hoy nos proponemos a ser los principales componentes del adelanto de la institución, por ello hemos buscado el consenso necesario de todos los actores de la educación institucional, a fin de que sean ellos quienes contribuyan con sus ideas para realizar el diagnóstico de la institución o así se puedan al proceso de construcción, seguimiento y evaluación del presente

## 6.5.2 LUGAR PARA IMPLEMENTAR EL P.E.I.-

### DATOS INFORMATIVOS:

**Nombre de la Institución:** Escuela Fiscal Rafael J Bazante.

### Ubicación Geográfica:

- **Provincia:** Bolívar
- **Cantón:** San José de Chimbo
- **Parroquia:** Central

**Directora:** Lic. Martha Remache

**Equipo de Apoyo:** Consejo directivo

### Tipo de establecimiento:

**Jornada:** Matutina

**Sostenimiento:** Fiscal

**Sexo:** mixto

## VISIÓN

Nuestra visión institucional estará enmarcada a la transformación de la institución en una organización inteligente, logrando la interacción y participación activa y decidida de la comunidad educativa, generando los recursos necesarios para producir alumnos con capacidad de actuar con libertad, responsabilidad y efectividad.

Que exista un clima organizacional, en el que todos muestren interés por trabajar en equipo, desechando el individualismo y una imagen que le permita la aceptación de la comunidad en general, lograr que todos sean responsables y parte activa de las actividades de la institución que compartan sus problemas y disfruten de sus logros.

## MISIÓN

Nuestra institución prepara estudiantes en educación primaria con una formación integral para la vida, con altos conocimientos científicos que le permitan integrarse al mundo del trabajo, con conocimientos básicos de computación e inglés, para que así puedan continuar sus estudios en el nivel medio.

### **6.5.3 BREVE RESEÑA HISTÓRICA.-**

La escuela “Rafael J. Bazante” es una institución fiscal ubicada en el centro del cantón San José de Chimbo fue creada a partir del año 1900, a partir de su creación los docentes que han laborado a través de su historia han contribuido con el adelanto de la institución y consecuentemente del cantón dejando así huellas imborrables que le han permitido ser hoy una de las instituciones mas prestigiosas del cantón.

Actualmente la institución cuenta con 13 maestros de planta: Lic. Martha Remache DIRECTORA Sra. Rosario Mirallas, Sra. Cecilia Goyes, Sra. Policarpa Chávez, Sra. Marcia Mora, Lic. Juana Cobos, Sra. Magda Aguilar, Sra. Esther Barragán, Lic. Marco Remache, Sra. Lola Goyes, Sr. Jorge Lara, Sra. Judith Benavides, Lic. Nancy Veloz, PROFESORES DE GRADO.

Lic. Emma Sánchez, Srta. Oliva Cruz, Lic. Verónica Troya, Lic. Vinicio Silva.

Tenemos una infraestructura adecuada las mismas que constan de aulas funcionales, un laboratorio, una dirección, baterías sanitarias, bodega y un bar en donde se atiende a los niños bajo condiciones de higiene respectivas.

Ofrecemos servicios de atención médica en coordinación con el sub centro de salud, con lo que buscamos contribuir a mejorar la calidad de vida de los niños, a través de acciones practicas que permiten ampliar sus condiciones de salud y bienestar en el hogar, escuela y cantón.

#### **6.5.4 JUSTIFICACION.-**

La escuela fiscal “Rafael J Bazante” ante la necesidad de producir estudiantes y maestras de calidad en el entorno ecológico en el que se desenvuelven, a través del desarrollo cognitivo, afectivo e intelectual con capacidades competitivas y funcionales que busquen el cambio y progreso de la sociedad y del país, desarrollamos el siguiente proyecto como aporte a la educación y a la cultura; por lo tanto nuestro compromiso como docentes es trabajar con calidad de servicio, ética profesional, predisposición y una actitud positiva que nos permita interrelacionarnos de mejor manera con la comunidad en general.

Queremos ser los facilitadores del conocimiento, entregar a nuestros niños una educación con formación integral que atienda sus necesidades básicas, saber cuánto hemos avanzado y qué es lo que nos falta por hacer, queremos reducir el número de errores cometidos, que es pertinente y necesario disminuir el grado de improvisación y que se debe acrecentar el prestigio educativo que hasta el momento hemos venido manteniendo, para su efecto, ya hemos realizado la respectiva evaluación a la planificación anterior y vamos a partir de lo que no hemos podido lograr, para ello indiscutiblemente debemos contar con los recursos apropiados y optimizar los pocos que disponemos para poder cumplir este gran reto y así construir una visión de futuro que nos oriente hacia donde debemos llegar y una misión que diariamente nos indique el camino que hay que construir para llegar hacia la excelencia educativa, el mismo que no será posible si no existe la predisposición de las autoridades, de nuestros padres de familia, alumnas y sobre todo de nuestras maestras como motor fundamental y ejes de cambio.



### **6.5.5 FUNDAMENTACION.-**

Escuela Fiscal “Rafael J Bazante” es una institución para formar niños con una educación integral que contribuya a la mejora de su calidad de vida en donde pueda enfrentar y solucionar los problemas que se le presente. Es decir educar para la vida.

Nuestro lema se fundamental en **DISCIPLINA-TRABAJO Y HONOR.**

**DISCIPLINA.-** Porque nuestras estudiantes aprenden a auto dirigirse, desechamos el tradicionalismo, la imposición, el maltrato físico y psicológico; y fomentarnos en ellos una actitud positiva sobre la base de valores humanos, en ellas es importante el respeto a si mismo y a los demás

**TRABAJO.-** Dentro de los valores básicos del ser humano esta considerado el trabajo al ser este parte de nuestra vida lo llevamos con entrega, vocación de servicio, ética profesional y un alto grado de conocimientos para poder entregar lo mejor de nosotros a nuestros estudiantes.

Para ello es fundamental que maestros-as, padres de familia y estudiantes estén en constante capacitación, aunque muchas veces tengamos que recurrir a los mismos fondos de los padres de familia por carecer de los recursos económicos necesarios y por la falta de atención de las entidades encargadas de este campo.

**HONOR-** Porque nuestra enseñanza está basada en valores éticos, morales y cívicos que le permitan no sólo a nuestras estudiantes y padres de familia, sino también a las maestras-os al cumplimiento irrenunciable de nuestras responsabilidades, porque la educación es una corresponsabilidad de todos quienes hacemos la institución.

#### **6.5.5.1 IDENTIDAD INSTITUCIONAL.-**

#### **6.5.5.2 PERFILES DE LOS ESTUDIANTES**

- Protagonista de su propia historia y sujeto activo en el desarrollo comunitario.
- De espíritu crítico y autocrítico, que le lleve a buscar soluciones adecuadas a las nuevas circunstancias.
- Constructoras de su aprendizaje y de nuevos conocimientos.
- Con actitud creativa y apta para desarrollar sus propias capacidades.
- Sensible a los valores humanos
- Con sentido de libertad y responsabilidad
- Una persona que opte por la reciprocidad en una sociedad que privilegia la competitividad.

#### **6.5.5.3 PERFIL DE LOS DOCENTES.-**

Para una acción educativa de calidad necesitamos:

- **DEMOCRÁTICOS:** Que todos y todas tengan la oportunidad de ser partícipes en el desarrollo de las diferentes actividades de la institución y del cantón, con una conciencia social definida capaces de optar y elegir su vida, con ideologías claras y dispuestos al cambio y renovación permanente.
- **SOLIDARIO-A:** ser una persona con altos valores de solidaridad que incentive la integración y promueva la ayuda mutua respondiendo al llamado en servicio de los demás.
- **CONVOCACIÓN Y ÉTICA PROFESIONAL** comprometidos-as voluntariamente en el que hacer educativo y al rol que desempeña.
- **FORMADORES DE PERSONAS:** que conozcan y amen a sus estudiantes, respeten sus individualidades, les orienten y acompañen en su realización personal.

- **PROFESIONALES IDÓNEOS Y COMPETITIVOS:** Con una gran capacidad y altos valores éticos.
- **CAPAZ DE INTEGRAR LA COMUNIDAD E INSTITUCION:** Demostrar liderazgo y auto desarrollo.
- **ESPÍRITU MOTIVADOR:** que hagan de la enseñanza un instrumento de socialización e integración escuela-cantón.
- **INVESTIGADOR CONSTANTE:** Debe poseer conocimientos teórico-prácticos actualizados, habilidades y valores que le permitan conocer la realidad socioeducativa de la colectividad; debe buscar mediante la investigación permanente, soluciones propias y apropiadas para el país y su sistema educativo.
- **FACILITADOR:** Deberá poseer conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores y una gran capacidad de comunicación que le permita diseñar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **ORIENTADOR:** Deberá poseer conocimientos habilidades, destrezas, aptitudes que le permitan conocer al educando como persona con todas sus potencialidades, valores y virtudes.

#### **6.5.5.4 PERFIL DE LOS PADRES DE FAMILIA.-**

- Que eduquen a sus hijos-as con el ejemplo evitando el excesivo paternalismo y autoritarismo.
- Que estén convencidos-as que el sentido ético, moral y social se forma en el hogar, la institución lo refuerza pero con la ayuda de la familia.
- Integrados-as y comprometido-as con la comunidad educativa que promueva su participación activa en el proceso educativo.

## **6.5.6 LA INSTITUCIÓN.-**

### **ORGANIZACIÓN, FORMACIÓN Y VIDA ESCOLAR**

- Existen normas clara de funcionamiento escolar que se conocen, respetan y demandan (Reglamento Interno)
- Formas de organización.- maestros, alumnos, y padres de familia
- Trabajo en equipo del personal docente.
- Participación en actividades de formación
- Puntualidad
- Conocimiento, aplicación y evaluación del P.E.I.

#### **6.5.6.1 CONDICIONES FISICAS Y AMBIENTALES**

##### **La institución ofrece un ambiente físico adecuado:**

- Aulas funcionales, laboratorio de ciencias y computación, sanitarios, canchas, atención médica, servicios básicos.

#### **6.5.6.2 BIENESTAR DE LOS ALUMNOS.**

- No existe maltrato a los alumnos, educación en un ambiente de afecto y respeto.
- Educación democrática que eduque para la vida.
- Ambiente físico adecuado.

#### **6.5.6.3 TRABAJO EN EL AULA (metodología):**

- Se aplicarán metodologías activas de aprendizaje
- Material didáctico acorde a las necesidades de cada año básico.
- Promueve la investigación y el conocimiento para generar aprendizajes significativos.
- Promueve actividades sociales. interculturales, deportivas y científicas.
- Metodología constructivista que oriente a una educación hacia su formación integral.

#### **6.5.6.4 RENDIMIENTO ESCOLAR**

- Las estudiantes demostrarán que han aprendido no solo por su grado de conocimientos sino por lo que sepan hacer para la vida
- Estarán preparadas para acceder al nivel medio

#### **6.5.6.5 MODELO PEDAGOGICO**

- En la escuela “Rafael J Bazante” se promueve una educación con la aplicación del modelo constructivista porque el estudiante sea el actor principal de su propio aprendizaje y la constructora de su futuro.

Basándose en los siguientes principios:

- Una educación para el cambio.
- Aprender a hacer, aprender a vivir, que sepa afrontar los desafíos que la vida y la realidad les presentan.
- Una educación democrática
- Aprender a vivir el gozo y la alegría, donde sus problemas, inquietudes, preocupaciones y gustos se constituyen en el eje fundamental del proceso educativo.
- Una educación para la autonomía y la práctica de la libertad.
- Aprender a ser persona: plenas, libres, realizadas que buscan y trabajan por un mundo más justo y equitativo.
- Una educación para la democracia:
- Aprender el sentido de igualdad, en deberes, derechos, obligaciones compartidas siendo corresponsal de su destino “siendo esta democracia el gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo.
- Una educación para la práctica de la crítica y autocrítica
- Aprender a aprender (aprender a conocer) estimular y desarrollar la capacidad de pensar en sí mismos.
- Una educación para la solidaridad.

- Aprender a convivir con los demás, con la familia, con las diversas comunidades (étnica, cultural, de género, de generación, de espiritualidad, etc.) y en las diferentes circunstancias que el ser humano se desarrolla.
- Una educación para el trabajo:
- Estimula y desarrolla la inteligencia, la creatividad, la capacidad de resolver los problemas, el dominio de conocimientos básicos para la ciencia y para la vida.
- Una educación para la paz.
- Aprender a trascender. Vivir en profundidad, dar sentido humano a todo.

### **6.5.7 OBJETIVOS:**

#### **6.5.7.1 OBJETIVO GENERAL.-**

- Identificar las necesidades, problemas de la comunidad educativa, a través de una investigación participativa para establecer alternativas de solución.

#### **6.5.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-**

- Propiciar que los diferentes actores de la comunidad identifiquen su rol y función en la formulación, ejecución y evaluación del P.E.I.
- Alcanzar el compromiso de participación de la Comunidad Educativa en cada una de las etapas del P.E.I.

#### **6.5.7.3 POLÍTICAS.-**

- Liderar la aplicación de innovaciones pedagógicas vigentes en la sociedad.
- Gerenciar los proyectos educativos y productivos.
- Capacitación permanente bajo la coordinación del Consejo Técnico y la Comisión Técnico-Pedagógica, con el apoyo de la Supervisión de Educación.

- La capacitación del personal docente se realizará con profesionales de DIPROME que garanticen y satisfagan las necesidades de la institución.
- La infraestructura es prioridad, por lo tanto se buscará el apoyo inmediato de las instituciones estatales, así como de la autogestión que ayuden a su consecución.
- Los cursos internos y externos se desarrollarán de acuerdo al calendario establecido por la institución y por la UTE.
- Financiar el pago de los servicios básicos a través del cobro de matriculas del establecimiento cuyo costo es de \$ 4.
- Sensibilizar a la comunidad para mantener y conservar correctamente el entorno o medio ambiente.
- La libertad personal y la toma de decisiones democráticas constituirán el lineamiento del accionar institucional.
- La funcionalidad del Reglamento Interno de la Institución contribuirá al mejor desenvolvimiento de la misma.
- El cumplimiento irrestricto a nuestras leyes de educación y demás reglamentos permitirá que todos trabajemos en función de intereses comunes en donde deberá primar el bien común ante el bien personal.

#### **6.5.7.4 ESTRATEGIAS.-**

Las estrategias previstas para el cumplimiento de los objetivos propuestos son las siguientes:

- Conferencias
- Reuniones
- Talleres
- Autogestión
- Cursos

#### **6.5.7.5 RECURSOS**

- Recursos Humanos
- Recursos Materiales
- Recursos Tecnológicos

#### **6.5.7.6 EVALUACIÓN**

Control del cumplimiento de los proyectos previstos a corto, mediano y largo plazo. Revisión mensual, trimestral y anual, toma de decisiones a partir de los resultados obtenidos durante el proceso de evaluación.

#### **6.5.7.7 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO**

El diagnóstico es una especie de radiografía pedagógica de la institución educativa y de su entorno, con la finalidad de establecer las reales necesidades y potencialidades que posee nuestra institución. Tomando en cuenta los puntos más importantes como son: escuela, cantón, maestros-as y estudiantes.

#### **6.5.7.8 CARACTERÍSTICAS FÍSICAS**

- Infraestructura
- Aulas funcionales
- Comedor escolar
- Salón de actos
- Laboratorio de computación.

#### **6.5.7.9 CARACTERÍSTICAS AMBIENTALES**

- Espacios recreacionales
- Áreas verdes



#### **6.5.7.10 CARACTERÍSTICAS ECONÓMICAS**

- Presupuesto
- Fondos económicos-padres de familia

#### **6.5.7.11 CARACTERÍSTICAS SOCIO-CULTURALES**

- Integración Comunidad-Escuela
- Docentes-Alumnos
- Participación activa de la comunidad
- Actividades en conjunto

#### **6.5.7.12 CARACTERÍSTICAS ADMINISTRATIVAS**

- Gestión Escolar (dirección, organización y control)
- Políticas Educativas (nacionales, regionales, provinciales y de lugar)
- Capacitación permanente

#### **6.5.7.13 CARACTERÍSTICAS PEDAGÓGICAS**

- Niveles de rendimiento y deserción y deserción escolar
- Perfiles de el alumno, maestro-a y local
- Experiencia docente
- Capacitación permanente Liderazgo
- Responsabilidad

#### **6.5.8 DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO**

Con los padres de familia hemos realizado un listado de necesidades existentes en la institución, las mismas que detallamos a continuación:

- Mantener buenas relaciones maestras- estudiantes, padres de familia.
- Implementación del taller de Cultura Estética.
- Implementación de mini biblioteca.
- Curso sobre educación para la salud.
- Instalación del alumbrado general e interno de la Institución.
- Adecuación del salón de actos.

- Implemento de materiales de cultura física
- Arreglo de puertas y ventanas.
- Cambio de juegos recreativos.
- Mejoramiento del desayuno escolar.
- Falta un compromiso fehaciente por parte del Personal Docente en el cumplimiento de su tarea educativa-comunitaria.
- Existencia de un Sistema Tradicional de Evaluación, mediante la utilización de instrumentos comunes de evaluación.
- Impuntualidad de los maestros-as y alumnos.
- Falta de conocimiento de estrategias lectoras por parte de los maestros-as.
- Carencia de hábitos lectores en estudiantes y maestros.
- Falta de integración entre el personal docente.
- Poca interrelación alumno-maestra
- Falta de capacitación permanente del Personal Docente.
- Mayor atención a las necesidades personales de los niños, permitiendo que se conviertan en las protagonistas del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**6.5.9 MAPA DE NECESIDADES Y ALTERNATIVAS DE SOLUCION EN LA INSTITUCION.-**

<b>PROBLEMA</b>	<b>CAUSA</b>	<b>EFEECTO</b>	<b>ALTERNATIVAS DE SOLUCION</b>
<b>Falta de compromiso del personal docente.</b>	Desmotivación.	Bajo nivel de rendimiento profesional	Sensibilización motivacional para el cambio de actitud.
<b>Sistema tradicional evaluativo.</b>	Desconocimiento de nuevas técnicas evaluativas motivadoras.	Calificación cualitativa y no cuantitativa.	Capacitación a los maestros sobre técnicas evaluativas.
<b>Impuntualidad en el personal docente y los niños.</b>	Efecto de costumbre y mal habito.	Retraso en las actividades del plantel y la imagen institucional se deteriora.	Concienciación individual y grupal. Funcionalidad del reglamento interno.
<b>Falta de estrategias y hábitos de estudio.</b>	Carencia de hábitos correctos de estudio.	Dificultad en el aprendizaje y comprensión lectora.	Capacitación sobre técnicas correctas de estudio.
<b>Falta de integración y colectivo pedagógico.</b>	Individualidad de intereses.	No existe un trabajo en equipo por intereses comunes	Curso de relaciones humanas que permitan mejorar las relaciones interpersonales.
<b>Falta de capacitación.</b>	No existe capacitación continua	Poca actualización pedagógica.	Curso de capacitación sobre diversas temáticas con el apoyo de la supervisión.

<b>Falta de atención personal a los niños.</b>	No existe vocación de servicio.	Son consideradas como objetos y no como sujetos de la educación.	Curso de ética profesional y valores.
<b>falta de infraestructura</b>	Insuficiente apoyo de las entidades gubernamentales.	Antipedagógico e inadecuado.	Autoridades competentes la asignación de nuevas partidas.
<b>Escasa comunicación Directora-Personal Docente.</b>	Una administración empírica, y la falta de una buena relación interpersonal.	Incomodidad e ineficiencia en el aprendizaje.	Promover programas de autogestión
<b>Carencias de recursos materiales y tecnológicos.</b>	La crisis generalizada del país y la localidad.	Un ambiente tenso, des motivador y negativo	Cursos motivacionales y actividades de interrelación.
<b>Falta de bienes muebles</b>	No existe partida presupuestaria	Deficiencia en el proceso de Inter-aprendizaje.	Solicitar donaciones de bienes inmuebles en buenas condiciones de las diferentes entidades dadas de baja.

#### **6.5.9.1 OBJETIVOS GENERALES.-**

- Fomentar el clima de respeto, dialogo, responsabilidad, solidaridad, igualdad, equidad, entre los miembros de la comunidad educativa.
- Utilizar, adecuada y responsablemente los espacios y los recursos que ofrece la institución.
- Recibir estímulos públicamente cuando se haga merecedor a ellos.
- Participar responsablemente en las jornadas de capacitación, ejercicios espirituales y demás actividades que la unidad educativa ofrezca.

- Inducir la libertad y el respeto de opiniones o reclamos sobre el proceso educativo.

#### **6.5.9.2 RESULTADOS**

- Miembros de la institución unidos-as

#### **6.5.9.3 RESULTADOS PREVIOS**

- Personal docente compartiendo los mismos derechos y obligaciones.

#### **6.5.10 DETERMINACIÓN DE ACTIVIDADES**

Para determinar las actividades del proyecto específico de implementación se plantean en 4 etapas:

- De planificación: elaboración del diseño de capacitación.
- De organización: coordinación con profesores y padres para lograr su apoyo en la ejecución del programa de capacitación.
- De desarrollo: realización de las jornadas de capacitación: seminarios, talleres, cursillos, demostraciones.
- De evaluación: determinar el nivel de competencias en la práctica de mejores aprendizajes.

#### **6.5.10.1 RECURSOS**

- Se refiere a: Bienes requeridos: descripción, cantidad, costo unitario, costo total,
- Personal requerido: perfil requerido, tiempo salario.
- Materiales e insumos: descripción, cantidad, costo unitario, costo total.

#### **6.5.10.2 RESPONSABLES**

Sabemos que en lo posible debe participar la comunidad educativa en su totalidad bajo la coordinación de la Comisión Técnica-Pedagógica y el Consejo Técnico.

### **6.5.10.3 CRONOGRAMA**

Se lo puede elaborar para los 4 años que durará el P.E.I.

### **6.5.10. 4 PRESUPUESTO DEL PROYECTO ESPECÍFICO**

- Para determinar se analizan los rubros, el monto total, monto disponible y el monto no disponible de gastos.

### **6.5.10.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Se debe definir las pautas de evaluación y seguimiento para saber como se desarrolla o ejecuta el proyecto, es decir evaluar para tornar correctivos o decisiones si las hay.

### **6.5.10.6 PLAN OPERATIVO ANUAL**

Es una planificación a corto plazo cuya realización está pensada para un año, tiene por objeto conseguir la ejecución del P.E.I. Viabiliza los objetivos institucionales y las estrategias del P.E.I a llevar a la práctica la ejecución de sus proyectos estratégicos.

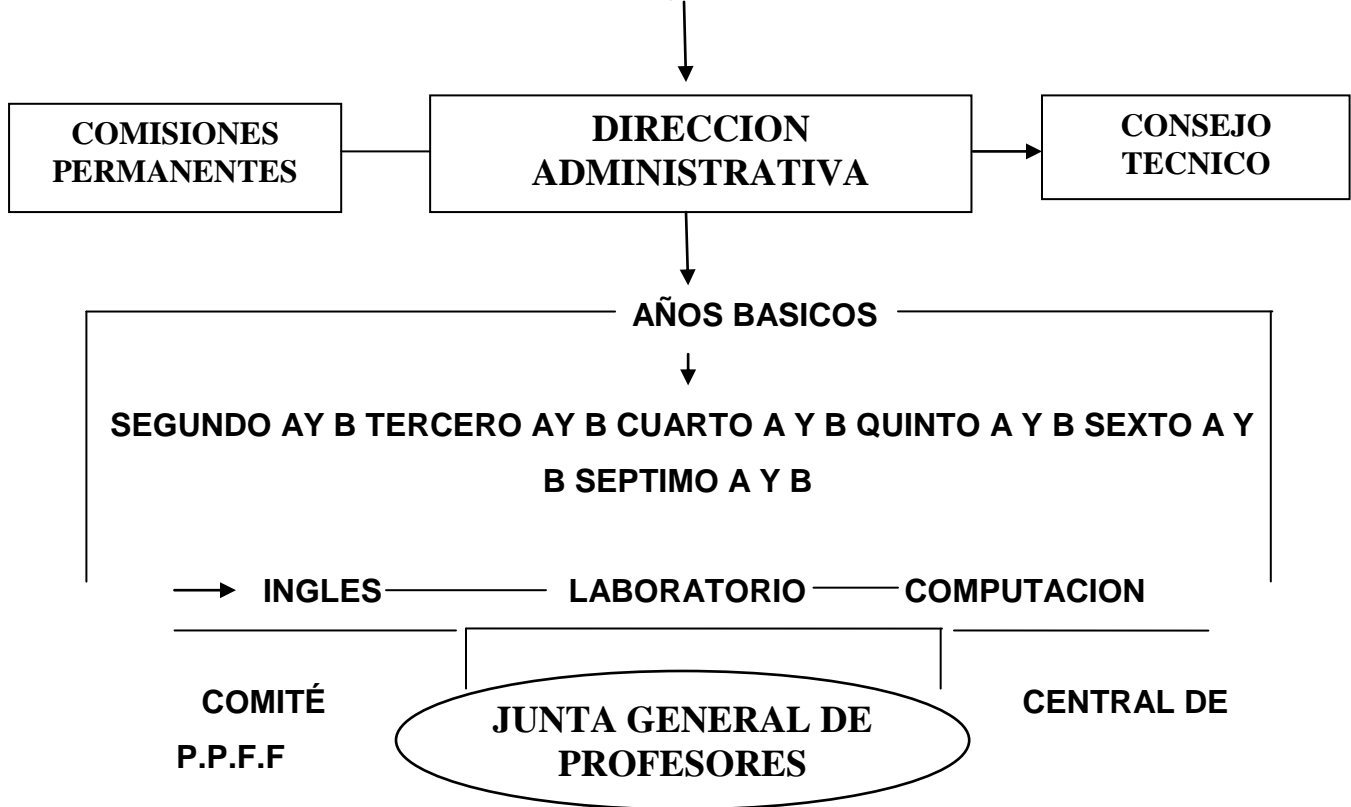
El plan operativo anual es el conjunto articulado de proyectos específicos para plasmar la misión y visión que se requiere alcanzar, consta de:

- Problema.
- Proyecto de implementación.
- Objetivos.
- Resultados.
- Actividades.
- Costo.
- Recursos.
- Responsable.
- Cronograma en meses.

- Fuente de verificación.

#### 6.5.10.7 ORGANIGRAMA DE LA ESCUELA

##### ORGANICO ESTRUCTURAL, FUNCIONAL Y POSICIONAL



#### 6.5.11 REGLAMENTO INTERNO

Para el normal desenvolvimiento de las actividades de la institución, debe establecerse un instrumento legal que determine las responsabilidades asignadas a cada nivel administrativo. Que ha sido aprobado por el Ministerio de Educación y Cultura. Consta:

- Identidad, naturaleza y ubicación.
- De los principios, fines y objetivos.
- De las autoridades.
- De los organismos directivos.
- De los organismos técnico pedagógicos.
- De los organismos administrativos.
- De los servicios generales.

- De los profesores.
- De los alumnos.
- Procedimientos académicos y evaluación.
- De los padres de familia,
- De los libros y registros.
- Disposiciones generales.
- Distribuidos en trece capítulos.

#### **6.5.12 MANUAL DE CONVIVENCIA**

Tanto como miembros de la escuela “Rafael J Bazante”, Como estudiantes

Derechos fundamentales

Derechos académicos

Derechos sociales

Derechos éticos, morales y religiosos.

Como deberes de los padres de familia:

El derecho a ser parte integral de la institución, por ende ejes partícipes de cambio.

#### **6.5.13 EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA**

La evaluación que se realizará, estará sujeta al momento de la aplicación, será diagnóstica, procesual, formativa y final. La evaluación inicial o diagnóstica se la realizará al inicio del plan, lo cual nos dará una orientación sobre la situación y características en las que cada integrante inicia la capacitación.

La evaluación continua o procesual, en la que en primer lugar hemos de establecer un punto de partida esencial, el mismo que se basará en notas, observaciones, etc. Las mismas que se realizarán durante el transcurso de la aplicación del plan , por lo tanto, teniendo en cuenta que los integrantes realizan su aprendizaje a través de las actividades que vaya desarrollándose el plan estratégico, en el cual según la participación de los integrantes se irá determinando qué tanto van avanzando.



La evaluación formativa, busca básicamente identificar insuficiencias principales en aprendizajes iniciales, necesarios para la realización de otros, por lo que a medida que vayan avanzando las charlas sobre el P.E.I. nos informarán directamente los cambios de actitudes cuando demuestran su deseo de integrarse a la comunidad educativa, para conocer si ellos se orientan a los objetivos y a su función a como fueron previstos, durante esta etapa debe hacerse presente una retroalimentación.

La evaluación final, se la realizará al concluir el P.E.I, y al ser confrontada con la evaluación diagnóstica, nos dará un estimativo real del nivel de desarrollo alcanzado por los participantes; de las falencias existentes, las que servirán para reprogramar el proyecto. La practicidad de esta evaluación radica en la observación del cumplimiento total o parcial de los objetivos previstos al inicio del plan.

La evaluación en los participantes lo realizaremos en base a la creación y puesta en marcha del P.E.I. así como al nivel de compromiso, participación y cooperación para la consecución de los objetivos propuestos. De acuerdo al número de participantes que intervienen en la realización del P.E.I, la evaluación se la realizará en forma individual, grupal y colectiva, con lo cual estableceremos normas y los respectivos correctivos.

## BIBLIOGRAFÍA

1. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO OCEANO Año- 2002.
2. DINACAPEI—Curso de Perfeccionamiento para Administradores Educativos España—2007
3. ESPINOZA KLEVER, (2005) Orientación a padres de familia, primera edición, México.
4. EWARS, Verónica Consejo de Calidad.
5. MERA EDGAR, (1998), Psicología Educativa, primera edición, Quito Editor CODEU.
6. MODELOS DE ESCOLARIZACIÓN Manuel Lorenzo, 2003, Temáticos Escuela Española.
7. SAMMONS, HILLMAN, Mortimore, 1998. “Características clave de las escuelas efectivas”
8. TERRY, G. Y FRANKLIN. S Principios de la Administración 2009

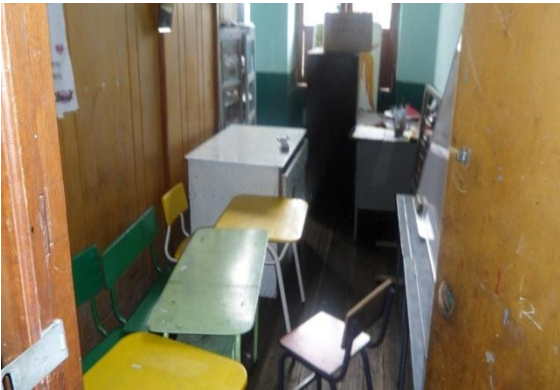
## WEBGRAFIA

1. <http://www.2004-10.jerez.es/index.php?id=82>
2. [http:// www.monografias.com](http://www.monografias.com) Administración y Finanzas
3. [http:// www.educaedu.com.ec/89educación-educativa](http://www.educaedu.com.ec/89educación-educativa)
4. <http://miltonramirez.org/2009/05/31/89educación-superior-universidad-ecuador/>
5. [http:// www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodilInfo=68](http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodilInfo=68)
6. <http://es.wikipedia.org/wiki/Planeamiento>

## ANEXOS N° 1



**ESCUELA RAFAEL J BAZANTE**



## AULAS





## CANCHAS DEPORTIVAS



## SALON DE ACTOS

## ANEXOS N° 2

CUESTIONARIO DIRIGIDO PARA LOS MAESTROS, DE LA ESCUELA  
"RAFAEL J. BAZANTE" CANTÓN CHIMBO

**TEMA DE TESIS:**

LA ADMINISTRACION EDUCATIVA INCIDE EN LA CALIDAD DE LA EDUCACION DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA RAFAEL J. BAZANTE DEL CANTON SAN JOSE DE CHIMBO PROVINCIA BOLIVAR.

**OBJETIVO DE LA ENCUESTA:**

Conocer el criterio de los Maestros con el fin de diagnosticar la realidad de la administración educativa y su incidencia en la calidad de la educación.

**INSTRUCCIONES:**

1. Si desea guardar el anonimato, no registre nombre, dirección ni teléfono.
2. Los datos serán utilizados exclusivamente para el trabajo académico de graduación.
3. Lea detenidamente cada aspecto, antes de escribir la respuesta. En cada pregunta señale el número de opciones que se solicita.
4. No deje ninguna pregunta sin responder, marcando una (X) en el recuadro correspondiente

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

CARGO O FUNCIÓN:

LUGAR DE RESIDENCIA:

**II. ASPECTOS A INVESTIGAR**

(Marque con una X una sola opción de respuesta)

**1. ¿Cuál es el título que usted posee?**

Doctor en Ciencias de la Educación  
Licenciado en Ciencias de la Educación  
Profesor en Educación Primaria  
Bachiller en Ciencias de la Educación  
Tecnólogo o Técnico  
Bachiller en Humanidades Modernas  
Otros

**2. ¿Cuántos años de servicio tiene en el Magisterio?**

De 1 a 5 años  
De 6 a 10 años  
De 11 a 15 años  
De 16 a 18 años  
De 20 años o más

**3. ¿Considera usted que es necesaria la experiencia docente para el desempeño de la administración educativa?**

SI

NO

**4. ¿En qué área se ha capacitado en los dos últimos años?**

Administración  
Lenguaje  
Matemáticas  
P-E.I  
Otros

**5. ¿Es usted partícipe de las decisiones que toma la directora?**

- Siempre
- Casi siempre
- A veces nunca

**6. ¿Considera que la Directora es un líder dentro y fuera de la institución?**

- SI
- NO

**7. ¿Considera que la administración de su institución está bien encaminada?**

- SI
- NO

**8. ¿Todas las actividades planificadas se cumplen?**

- SI
- NO

**9. ¿Se da cumplimiento al Proyecto Educativo Institucional?**

- SI
- NO

**10. ¿La administración tiene calidad educativa?**

- SI
- NO

**OBSERVACIONES:**

.....  
.....  
.....

Encuestador: ..... Lugar y fecha.....



CUESTIONARIO DIRIGIDO PARA LOS SEÑORES PADRES DE FAMILIA, DE LA  
ESCUELA  
"RAFAEL J. BAZANTE" CANTÓN CHIMBO

**TEMA DE TESIS:**

LA ADMINISTRACION EDUCATIVA INCIDE EN LA CALIDAD DE LA EDUCACION DE  
LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA RAFAEL J. BAZANTE DEL CANTON SAN JOSE  
DE CHIMBO PROVINCIA BOLIVAR.

**OBJETIVO DE LA ENCUESTA:**

Conocer el criterio de los Maestros con el fin de diagnosticar la realidad de la  
administración educativa y su incidencia en la calidad de la educación.

**INSTRUCCIONES:**

1. Si desea guardar el anonimato, no registre nombre, dirección ni teléfono.
2. Los datos serán utilizados exclusivamente para el trabajo académico de graduación.
3. Lea detenidamente cada aspecto, antes de escribir la respuesta. En cada pregunta señale el número de opciones que se solicita.
4. No deje ninguna pregunta sin responder, marcando una (X) en el recuadro correspondiente

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

CARGO O FUNCIÓN:

LUGAR DE RESIDENCIA:

**II. ASPECTOS A INVESTIGAR**

(Marque con una X una sola opción de respuesta)

**1. ¿Considera que la administración de la escuela está bien encaminada?**

SI  
NO

**2. ¿Con que frecuencia llama la directora a reuniones?**

Una vez por mes  
Una vez por trimestre  
Una vez al año  
Otros

**3. ¿Cuándo los maestros solicitan su participación y colaboración acude al llamado?**

SI  
NO

**4. ¿Es partícipe de las actividades socio-culturales y pedagógicas que se realizan en la institución?**

SI  
NO

**5. ¿Es partícipe de las decisiones que toma la directora?**

Siempre  
Casi siempre  
A veces nunca

**6. ¿Cuándo los maestros solicitan su participación y colaboración acude al llamado?**

SI  
NO

**OBSERVACIONES:**

.....  
.....  
.....

Encuestador: ..... Lugar y fecha.....

CUESTIONARIO DIRIGIDO PARA LOS ESTUDIANTES, DE LA ESCUELA  
"RAFAEL J. BAZANTE" CANTÓN CHIMBO

**TEMA DE TESIS:**

LA ADMINISTRACION EDUCATIVA INCIDE EN LA CALIDAD DE LA EDUCACION DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA RAFAEL J. BAZANTE DEL CANTON SAN JOSE DE CHIMBO PROVINCIA BOLIVAR.

**OBJETIVO DE LA ENCUESTA:**

Conocer el criterio de los Maestros con el fin de diagnosticar la realidad de la administración educativa y su incidencia en la calidad de la educación.

**INSTRUCCIONES:**

1. Si desea guardar el anonimato, no registre nombre, dirección ni teléfono.
2. Los datos serán utilizados exclusivamente para el trabajo académico de graduación.
3. Lea detenidamente cada aspecto, antes de escribir la respuesta. En cada pregunta señale el número de opciones que se solicita.
4. No deje ninguna pregunta sin responder, marcando una (X) en el recuadro correspondiente

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

CARGO O FUNCIÓN:

LUGAR DE RESIDENCIA:

**II. ASPECTOS A INVESTIGAR**

(Marque con una X una sola opción de respuesta)

**1. ¿Cuál es el nivel profesional de los maestros?**

Doctorado  
Maestría  
Licenciatura

**2. ¿Cómo se lleva la directora y los maestros?**

Muy bien  
Bien  
Mal  
Pésimo

**3. ¿Cuál es el trato que recibe por parte de la directora?**

Amable  
Cariñosa  
Amigable  
Autoritaria

**4. ¿Es partícipe de las actividades que se realizan en la institución?**

SI  
NO

**5. ¿Cómo son las relaciones de la Directora con los padres de familia?**

- Muy buenas
- Buenas
- Escasas

**6. ¿Cuál es la ubicación que utiliza el director en el aula de clase?**

- Uno tras de otro
- En semicírculo
- En grupos

**OBSERVACIONES:**

.....  
.....  
.....

Encuestador: ..... Lugar y fecha.....