



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN
NIVEL DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN PARA EL DESARROLLO EDUCATIVO
PROMADED

Influencia de la gestión educativa en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga” período 2007 – 2008, lineamientos alternativos.

**TESIS, PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL GRADO
DE MÁGISTER EN
ADMINISTRACIÓN PARA
EL DESARROLLO
EDUCATIVO**

Autores: Bolívar E. Camacho
Alba E. Muñoz Torres

DIRECTOR
Dr. Luis Bravo Peñarreta Mg. Sc.

LOJA - ECUADOR

2008

Dr. Luis Bravo Peñarreta Mg.Sc

DOCENTE DEL NIVEL DE POSTGRADO DEL ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN DE LA INIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de Investigación, titulado “INFLUENCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS FUTUROS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO “CIUDAD DE CARIAMANGA” PERÍODO 2007 – 2008, LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS, desarrollado por los postulantes Alba Esperanza Muñoz Torres y Bolívar Edison Camacho, previa a la obtención del **título Magíster en Administración para el Desarrollo Educativo**; fue dirigido, asesorado y revisado en todas sus partes, el mismo que ha sido realizado de acuerdo a las normas de graduación, según los lineamientos dados por el PROMADED.

Por lo que autorizo su presentación

Dr. Luis Bravo Peñarreta Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

El análisis y la interpretación de los resultados de la investigación, las ideas, criterios y conclusiones expuestos en esta tesis, así como los lineamientos alternativos son de exclusiva responsabilidad de los autores

Bolívar E. Camacho

Alba E. Muñoz T.

AGRADECIMIENTO

Al culminar una etapa más de la formación de postgrado, queremos dejar constancia del agradecimiento sincero a las autoridades, personal docente y administrativo, del Programa de Maestría en Administración para el Desarrollo Educativo PROMADED de la Universidad Nacional de Loja; y, de manera especial nuestra gratitud imperecedera al maestro Luis Bravo Peñarreta, quien con esmero desinteresado y paciencia, nos guió en la construcción de este trabajo de investigación.

Los autores

DEDICATORIA

Con especial cariño dedico este trabajo a mi esposo e hijos, quienes con afecto desinteresado, siempre me apoyaron para seguir adelante en esta formación de postgrado.

Alba

A mi madre ausente, a mi esposa Alba e hijos, quienes con valentía, voluntad y comprensión generosa me apoyaron en todo lo emprendido.

Bolívar

ÍNDICE

CONTENIDOS	Páginas
Portada	II
Certificación	III
Autoría	IV
Agradecimiento	V
Dedicatoria	VI
Índice	VIII
Resumen	X
Abstract	1
Introducción	
CAPÍTULO 1	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1. Diseño de la investigación	4
1.2. Métodos para el desarrollo de la investigación	4
1.3. Técnicas e instrumentos utilizados	5
1.4. Población y muestra	6
1.5. Procesamiento, análisis e interpretación de la información	7
1.6. Comprobación de las hipótesis y conclusiones	7
1.7. Elaboración del informe final	8
CAPÍTULO 2	
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
2.1. Presentación de resultados de la hipótesis uno	10
2.2. Verificación de la hipótesis uno	55
2.3. Presentación de resultados de la hipótesis dos	57
2.4. Verificación de la hipótesis dos	80

CAPÍTULO 3	
CONCLUSIONES	83
CAPÍTULO 4	
LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS	
4.1. Tema	86
4.2. Presentación	86
4.3. Objetivos	87
4.3.1. Objetivo general	87
4.3.2. Objetivos específicos	88
4.4. Sustentación teórica de los fundamentos básicos.	88
4.5. Operatividad	100
4.6. Resultados esperados	102
4.7. Evaluación	103
4.8. Metodología de seminario-taller	103
4.9. Ejecución de los seminarios taller de capacitación	103
4.10. Cronograma de actividades	126
BIBLIOGRAFÍA	127
ANEXOS	

RESUMEN

Este trabajo de investigación, está relacionado con la influencia de la gestión educativa en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga” en el período 2007 – 2008, el mismo que tiende a explicar de qué manera influye la gestión de los procesos administrativos, que cumplen las autoridades, en los aspectos relacionados con la planificación, organización, dirección, control; y, la gestión educativa de los profesores/as.

En este contexto, el presente trabajo de investigación se inició con la búsqueda de la información empírica que permitió cumplir con los propósitos de la investigación, para lo cual se utilizaron algunos instrumentos técnicos tales como: la encuesta y la entrevista no estructurada, que fueron aplicadas a autoridades, docentes y alumnos de la institución educativa; así como, la técnica del fichaje para la compilación del marco teórico.

En este trabajo de investigación la organización, el análisis y la interpretación de los resultados, permitió confrontar la realidad de la problemática con el marco teórico; así como también, verificar las hipótesis planteadas y establecer conclusiones que sirvieron de base para proponer lineamientos alternativos, tendientes a mejorar los procesos administrativos de las autoridades y la gestión educativa de los profesores /as, en beneficio de los futuros docentes de educación básica, que se forman en el instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”.

El resultado que tuvo mayor relevancia y significación es la limitada participación de la comunidad educativa en la elaboración de la planificación institucional, lo que no ha permitido que los futuros docentes de educación básica, desarrollen capacidades, habilidades y actitudes para enfrentar los diferentes problemas educativos; las autoridades, escasamente, han cultivado y difundido la misión y visión institucionales, lo cual no ha dado lugar a que se oriente con claridad los anhelos y aspiraciones del trabajo pedagógico.

Fundamentándose en la problemática, anteriormente enunciada, se formulan lineamientos alternativos, dirigidos a capacitar a autoridades y docentes en los fundamentos básicos de la gestión educativa y a reconstruir la misión y visión institucionales, con miras a fortalecer la identidad institucional en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica.

ABSTRACT

This investigation work, is related with the influence of the educational management in the professional formation of the educational futures of basic education of the institute pedagogic superior "City of Cariamanga" in the period 2007 - 2008, the same one that spreads to explain influences the management of the administrative processes that you/they complete the authorities, in the aspects related with the planning of what way, organization, address, control; and, the educational management of the professors.

In this context, the present investigation work began with the search of the empiric information that allowed to fulfill the purposes of the investigation, for that which some technical such instruments were used as: the survey and the not structured interview that were applied to authorities, educational and students of the educational institution; as well as, the technique of the fisheye for the compilation of the theoretical mark.

In this investigation work the organization, the analysis and the interpretation of the results, allowed to confront the reality of the problem with the theoretical mark; as well as, to verify the outlined hypotheses and conclusions that served as base to propose alternative limits, to settle down spread to improve the administrative processes of the authorities and the educational management of the professors, in benefit of the educational futures of basic education that are formed in the institute pedagogic superior "City of Cariamanga."

The result that he/she had bigger relevance and significance is the limited participation of the educational community in the elaboration of the institutional planning, what has not allowed that the educational futures of basic education, develop capacities, abilities and attitudes to face the educational different problems; the authorities, scarcely, they have cultivated and diffused the mission and institutional vision, that which has not given place to that it is guided with clarity the yearnings and aspirations of the pedagogic work.

Being based in the problem, previously enunciated, alternative limits is formulated, directed to enable to authorities and educational in the basic basics of the educational

management and to reconstruct the mission and institutional vision, with an eye toward strengthening the institutional identity in the professional formation of the educational futures of basic education.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación, tuvo el propósito de determinar la influencia de la gestión educativa en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el período 2007 -2008, con la finalidad de proponer lineamientos alternativos, que al ser aplicados, ayuden a mejorar la formación profesional de docentes en educación básica.

Para la realización de esta investigación, fue necesario conocer y explicar de qué manera, la gestión de los procesos administrativos que cumplen las autoridades, en los aspectos relacionados con la planificación, organización, dirección y control; y, la gestión educativa de los profesores/as, influye en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica; para lo cual fue necesario recabar la información pertinente de los involucrados en la institución educativa, objeto de investigación.

Esta información permitió cumplir con los objetivos propuestos en la investigación, realizar el análisis e interpretación de los resultados de la información de campo, verificar las hipótesis planteadas, establecer conclusiones y proponer lineamientos alternativos.

El informe del trabajo de investigación consta de cuatro capítulos:

El primer capítulo hace referencia a la metodología utilizada en la investigación, que es de carácter no experimental y cualitativo, explicando de manera concreta los métodos utilizados en la investigación y las técnicas e instrumentos aplicados para la recolección de la información. Se indica también la población investigada, el procesamiento, análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación, la manera de cómo se comprobarán las hipótesis H1 y H2; así como, el establecimiento de conclusiones, que orientaron la propuesta de lineamientos alternativos relacionados con la problemática investigada.

El segundo capítulo hace referencia a la exposición y discusión de los resultados de las encuestas, que se aplicaron al sector de: autoridades, docentes y alumnos del instituto

superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, las mismas que son esbozadas en dos hipótesis y presentadas en forma descriptiva, en cuadros y gráficos estadísticos; luego de lo cual, se hace un análisis de cada una de las preguntas aplicadas en la encuesta contrastando la realidad investigada con la fundamentación teórica respectiva. Este capítulo concluye con la verificación de las hipótesis H1 y H2, aprobando y aceptando su validez.

En el capítulo tres se presentan las conclusiones, que resultan del análisis, interpretación e inferencia de los datos obtenidos, la verificación de las hipótesis planteadas en coherencia con los objetivos propuestos; y, la relación existente entre la problemática investigada con el marco teórico referencial.

Finalmente el cuarto capítulo contiene los lineamientos alternativos, propuesta que tiende a mejorar la gestión de los procesos administrativos de las autoridades y la gestión educativa de los profesores/as, en beneficio de los futuros docentes de educación básica, que se forman en el instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”.

1.1. Diseño de investigación.

En el desarrollo de este trabajo se utilizó un diseño de investigación no experimental de carácter cualitativo, debido a que se realizó un análisis de la realidad educativa del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, relacionado con la gestión educativa y la formación profesional de los futuros docentes de educación básica.

La investigación realizada fue de carácter descriptiva, que permitió establecer de qué manera las autoridades del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, cumplen con la gestión en los procesos administrativos; así como también, conocer la gestión educativa que realizan los profesores de la institución en beneficio de los futuros docentes de educación básica.

Para la obtención de la información de campo, se utilizaron instrumentos contemplados en el proyecto de tesis, que fueron aplicados a autoridades, docentes y alumnos de la institución formadora de maestros/as, lo cual ayudó a adquirir una descripción de la realidad institucional.

La demostración de las hipótesis fue respaldada por el sustento teórico de cada una de las temáticas, lo que permitió establecer conclusiones, cumplir con los objetivos propuestos en la investigación; y, plantear lineamientos alternativos en relación a la problemática observada.

1.2. Métodos utilizados en el desarrollo de la investigación.

En este trabajo de investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Método científico: Este método permitió de manera sistemática, analítica y objetiva, determinar de qué manera las autoridades de la institución motivo de investigación, realizan la gestión del proceso administrativo relacionado con la planificación, organización, dirección y control; y, como influye la gestión educativa de los profesores/as en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica.

Este método ayudó a comprobar la influencia que tiene la gestión educativa en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, mediante el planteamiento de las hipótesis H1 y H2, la recolección de datos, el análisis, el procesamiento de la información y su respectiva verificación.

Método deductivo: La utilización de este método, mediante el análisis y el razonamiento lógico, permitió explicar la incidencia de la gestión educativa en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, de esta institución educativa, contrastando el marco teórico referencial con la realidad de la institución.

Método inductivo: El método en mención ayudó a analizar los aspectos y situaciones, que cumplen autoridades y docentes mediante el planteamiento de hipótesis, que luego del análisis permitió establecer conclusiones generales sobre la formación profesional de los futuros docentes de educación básica del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga; y proponer alternativas de solución a los problemas detectados.

Método analítico - sintético: Este método se utilizó para el análisis de cada una de las preguntas de la información de campo de acuerdo a las necesidades de la investigación y el cierre de las hipótesis H1 y H2; de igual manera el uso de este método permitió estructurar conclusiones generales del proceso investigativo.

1.3. Técnicas e instrumentos utilizados.

En la recolección de la información se utilizaron las siguientes técnicas:

La entrevista, se la utilizó para recabar información de las autoridades del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, mediante un diálogo informal, con la finalidad de obtener información acerca de la gestión de los procesos administrativos, que se realizan en la institución, para lo cual se establecieron los espacios correspondientes.

La encuesta: Este instrumento estuvo dirigido a autoridades, docentes y alumnos del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, para lo cual, fue necesario la elaboración de un cuestionario con preguntas cerradas y de selección múltiple, relacionadas con la gestión del proceso administrativo, la gestión educativa y la formación profesional, también se realizaron reuniones de trabajo con todos los informantes para la aplicación de los instrumentos.

La encuesta tuvo el fin de recabar información sobre, la gestión de los procesos administrativos relacionados con la planificación, la organización, la dirección y el control; y, su influencia en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica de esta institución formadora de maestros/as.

También tuvo, el objeto de obtener información sobre la gestión educativa desarrollada por los profesores/as de la institución en beneficio de la formación profesional de los futuros docentes de educación básica del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”.

Técnica del Fichaje: Esta técnica ayudó a la recolección de información teórica compilada, que permitió elaborar el sustento teórico del objeto de investigación

1.4. Población y muestra

Este trabajo de investigación se realizó en el Instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, ubicado en la parroquia Cariamanga, cantón Calvas; provincia de Loja, cuya población investigada fue la siguiente:

Sector investigado	Hombres	Mujeres	Total
Autoridades	4	4	8
Profesores/as	15	7	22
Alumnos/as	38	50	88
Total	57	61	118

En la investigación realizada, se trabajó con 8 autoridades que constituyen la población total; y, con muestras de: 88 alumnos/as, 22 profesores/as.

1.5. Procesamiento, análisis e interpretación de la información

En el proceso de la información se consideraron los siguientes aspectos:

- Tabulación
- Organización de la información
- Representación gráfica
- Análisis e interpretación de la información

Recopilada la información de campo se procedió a realizar la tabulación de los datos, la misma que es presentada por medio de tablas y gráficos estadísticos, luego de lo cual, se realizó el análisis pertinente, apoyado por la fundamentación teórica respectiva.

Este procesamiento de la información permitió analizar e interpretar la información de los resultados, contrastando la realidad observada con los referentes teóricos respectivos, lo que permitió el establecimiento de conclusiones parciales de la investigación.

1.6. Comprobación de las hipótesis y conclusiones

El análisis de los resultados permitió la verificación y contrastación de las hipótesis H1 y H2, planteadas de manera empírica, para lo cual, se utilizó la estadística descriptiva, en la tabulación de datos y la obtención de porcentajes, de cada una de las preguntas de la encuesta.

Las hipótesis H1 y H2 fueron comprobadas, contrastando la teoría asumida en el marco teórico, de cada una de las variables e indicadores, mediante la abstracción y el análisis comparativo de la interpretación de cada una de las preguntas de las encuestas aplicadas.

Para formular conclusiones, se analizaron las diferentes interpretaciones obtenidas en el análisis de los datos, la verificación de las hipótesis H1 y H2 y la coherencia con los objetivos planteados.

1.7. Elaboración del informe final y lineamientos alternativos

La elaboración del informe final de la investigación, se realizó luego de haber cumplido con todo el proceso de investigación, estableciendo una integración de todos los elementos de la investigación, mediante una permanente revisión de los diferentes aspectos relacionados con la investigación de postgrado, el mismo que se ciñe al modelo establecido por el PROMADED.

La construcción de lineamientos alternativos, se realizó en base a los resultados obtenidos en la investigación, la verificación de hipótesis y las conclusiones generales de la investigación realizada, lo que permitió proponer algunas alternativas de solución que irán en beneficio de la formación profesional de los futuros docentes de educación básica del ISPED “Ciudad de Cariamanga”

CAPÍTULO 2

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

2.1. Presentación de resultados de la hipótesis uno

Hipótesis 1.

La limitada gestión de los procesos administrativos que cumplen las autoridades incide en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el período 2008– 2009.

La información que se detalla proviene de la encuesta aplicada a los directivos y alumnos de la institución, tiene relación con el proceso administrativo de las autoridades y la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, cuyos resultados de la investigación son presentados en forma descriptiva tratando de mantener, en forma textual, los criterios vertidos por los investigados

Pregunta 1

¿En la elaboración del proyecto educativo institucional participan todos los miembros de la comunidad educativa?

Cuadro Nro. 1

PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN DEL PEI				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	F	%
Siempre	3	38	12	14
A veces	4	50	41	46
Nunca	1	12	35	40
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga
Elaboración: Autores

Gráfico 1



En lo relacionado a esta pregunta, el 38 % de directivos, manifiestan que siempre participan todos los miembros de la comunidad educativa; criterio que es compartido por el 14 % de los estudiantes; mientras que 50 % de las autoridades y el 46 % de estudiantes indican que ocasionalmente participan todos los miembros de la comunidad educativa. Lo cual indica que no existe un trabajo de autoreflexión colectiva que permita mejorar el conocimiento acerca de las dificultades y posibilidades institucionales; por otro lado el 12 % restante de directivos y el 40 % de estudiantes indican que nunca participan en la elaboración del proyecto institucional.

Luz María Piñeiro, manifiesta que: el proceso de planificación institucional tiene sentido cuando permite la participación de todos los actores de la comunidad educativa como son directivos, personal docente, administrativo, padres de familia y alumnos, constituyéndose en una herramienta básica que tiene la institución educativa. Toda vez que la planificación institucional se ve reflejada en el proyecto educativo institucional.

Con los resultados obtenidos en la investigación el 50 % de docentes y el 46% de los alumnos, aseguran que; a veces participan en la elaboración del PEI; lo que confirma la escasa participación de los alumnos, en la elaboración del antes mencionado instrumento, debido a la despreocupación de las autoridades para involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa; lo que no ha permitido enfrentar los diferentes problemas presentados en la institución para mejorar la calidad educativa. Esta falta de participación de los alumnos incide en su formación profesional como futuros docentes

de educación básica, toda vez que, si no existe la participación de todos los involucrados en la elaboración de esta herramienta básica que debe tener la institución educativa, no tiene sentido la planificación, reflejada en el proyecto educativo institucional.

Pregunta 2

¿La planificación institucional responde al contexto socio económico y cultural?

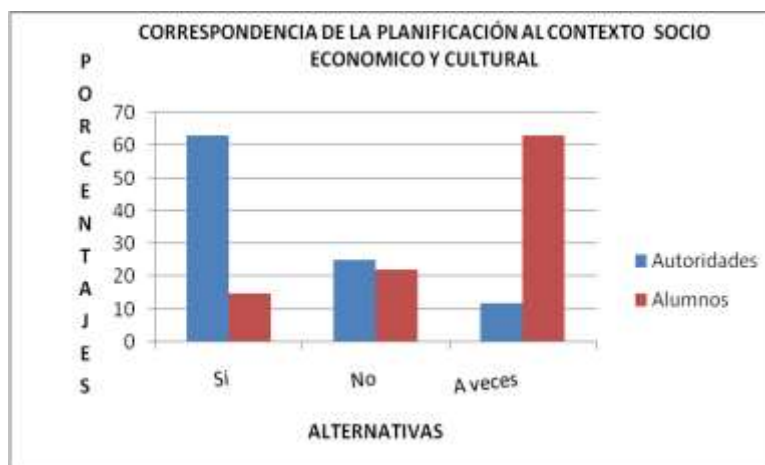
Cuadro Nro. 2

CORRESPONDENCIA DE LA PLANIFICACIÓN, AL CONTEXTO SOCIO ECONÓMICO Y CULTURAL				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	F	%
Sí	5	63	13	15
No	2	25	19	22
A veces	1	12	56	63
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 2



El 63 % de los directivos exteriorizan que la planificación institucional sí responde al contexto socioeconómico y cultural, opinión que es compartida solamente por el 15 % de los alumnos; mientras que, el 25 % de directivos y el 22 % de alumnos indican que la planificación institucional a veces responde al contexto socio económico y cultural; el restante 12 % de autoridades y el 63 % de los alumnos manifiestan que dicha

planificación no responde al contexto socio económico y cultural, lo cual lleva a afirmar que escasamente se fortalece la identidad institucional.

Es importante destacar que cuando la planificación institucional responde al contexto: socioeconómico y cultural, esta se constituye en la herramienta básica que tiene la institución educativa, para fortalecer su identidad y explicitar su propuesta general, lo cual debe entenderse como un proceso que siempre se está construyendo colectivamente, es ahí donde la institución perdura, fortaleciendo su identidad y no como la formulación de un documento que exige y demanda la autoridad competente.

Del análisis de los resultados, se puede afirmar que existe un significativo porcentaje de contradicción entre autoridades y alumnos, ya que el 63% de directivos, aseguran que la planificación institucional, sí responde al contexto socio económico y cultural; mientras que el 63% de los alumnos aseveran que dicha planificación, a veces responde al antes mencionado contexto; lo cual indica que en la institución motivo de investigación, las autoridades sí consideran la importancia que tiene la planificación en el contexto socio económico y cultural.

En cambio los alumnos se sienten frustrados, porque dicha planificación no responde a sus expectativas; lo cual no permite fortalecer la identidad institucional, esto posibilita que los futuros profesores de educación básica, no tengan una actitud social que los comprometa con el desarrollo socio económico y cultural del país, donde se promueva la participación comunitaria, demostrando optimismo, sensibilidad y tolerancia social.

Pregunta 3

¿El proyecto educativo institucional (PEI), responde a los intereses de los alumnos?

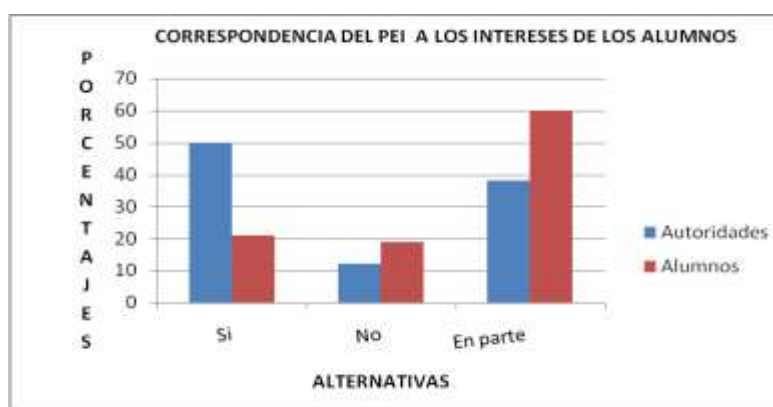
Cuadro Nro. 3

CORRESPONDENCIA DEL PEI, A LOS INTERESES DE LOS ALUMNOS				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Sí	4	50	18	21
No	1	12	17	19
En parte	3	38	53	60
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 3



Los directivos del ISPED “Ciudad de Cariamanga” en un 50 % , consideran que el proyecto educativo institucional, sí responde a los intereses de los alumnos, toda vez que tiende a mejorar la gestión administrativa, al plantear con claridad los objetivos, estrategias y metas a alcanzar, con una visión proyectista y a largo plazo con la finalidad de solucionar los problemas priorizados, criterio que es compartido con el 21 % de los alumnos; mientras que el 38 % de directivos indican que dicho proyecto responde, en parte, a los intereses de los alumnos, razonamiento es apoyado por el 60 %, de los alumnos.

El otro 12 % de los directivos opinan que el proyecto institucional, no responde a los intereses de los alumnos; lo cual, es compartido por los alumnos en un 19 % . Según

Raquel Geiler, el proyecto educativo institucional (P.E.I.) debe ser tomado como “objeto de conocimiento y tiene que poder ser explicitado por los miembros involucrados, compartido, documentado y reflexionado”, es decir los alumnos no tienen un conocimiento exacto sobre los retos y las posibilidades, con que cuenta la institución formadora de maestros/as, de tal manera que se sientan identificados con el desarrollo institucional.

El 50 % de las autoridades aseveran que el proyecto educativo institucional sí responde a los intereses de los alumnos, toda vez que en el mismo se plantean con claridad los objetivos, metas y estrategias a ser alcanzadas. En cambio el 60% de los alumnos, aseguran que el proyecto educativo institucional, a veces, responde a sus intereses, lo cual determina que existe una escasa reciprocidad de las autoridades para la elaboración de dicho instrumento, al no realizar un diagnóstico de la realidad institucional, que responda a los intereses de los alumnos.

En el PEI debe hacerse una propuesta de logros, en donde se pueda alcanzar el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes de los futuros docentes de educación básica, que consolide una adecuada formación profesional, en función de mejorar la calidad de procesos y resultados de aprendizaje.

Pregunta 4

¿Al realizar la planificación estratégica, participa Ud. en el diagnóstico institucional?

Cuadro Nro. 4

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Siempre	4	50	14	16
Ocasionalmente	3	38	39	44
Nunca	1	12	35	40
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 4



El 50% de las autoridades manifiestan que siempre participan en la elaboración del diagnóstico institucional, para realizar la planificación estratégica, opinión que es compartida únicamente por el 16% de los alumnos, mientras que el 38 de los directivos indican que participan ocasionalmente, situación que es confirmada por el 44% de los alumnos; y el restante 12% de los directivos y el 40% de los alumnos dicen que, nunca participan en el antes mencionado diagnóstico, lo cual demuestra claramente que no se involucra ni se compromete a todos los actores, para que participen en el diagnóstico institucional.

Hoy en día el trabajo de gestión tiene mayor acierto cuando partimos del conocimiento de nuestras instituciones, los elementos que se interrelacionan, los problemas que se viven, los avances y las posibilidades que las potencian.

Al evidenciar que el 50 % de las autoridades opinan que, siempre participan todos los involucrados de la institución, en el diagnóstico para la elaboración de la planificación estratégica, criterio que no es compartido por el 44% de los alumnos, ya que los mismos aseguran que su participación es ocasional; situación que pone de manifiesto que en la institución motivo de investigación, las autoridades no han determinado estrategias didácticas necesarias que permitan involucrar a los alumnos, para que participen decididamente en la elaboración del diagnóstico institucional, mediante la discusión, la reflexión y el análisis de las experiencias vividas.

Estos aspectos influirán notablemente en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, cuando traten de conceptualizar, fundamentar y elaborar un diagnóstico en la planificación estratégica, de la institución educativa que vayan a prestar sus servicios como docentes.

Pregunta 5

¿La misión de su institución ha sido cultivada y difundida por las autoridades?

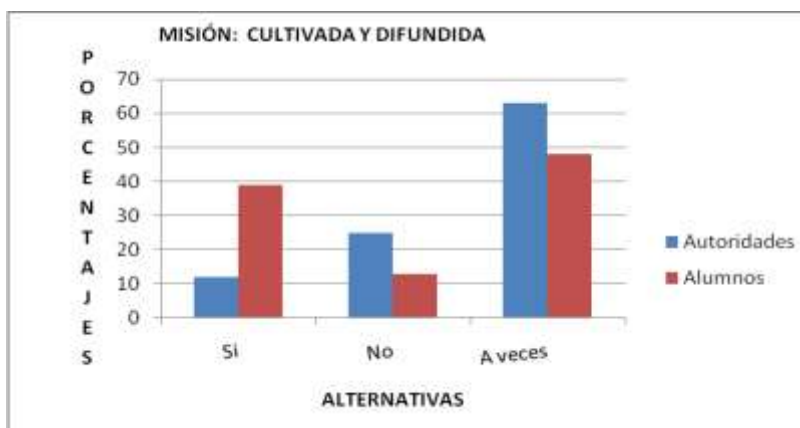
Cuadro Nro. 5

MISIÓN: CULTIVADA Y DIFUNDIDA				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	F	%
Sí	1	12	34	39
No	2	25	12	13
A veces	5	63	42	48
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 5



En lo relacionado con esta pregunta el 12 % de las autoridades y el 39 % de los alumnos manifiestan que la misión, sí ha sido cultivada y difundida por las autoridades; el 25 % de las autoridades y el 13 % de los alumnos, indican que dicha misión no, ha sido cultivada y difundida; mientras que el 63% de las autoridades y el 48% de los alumnos aseguran que la misión, a veces ha sido cultivada y difundida. Si se considera que la misión debe responder a tres preguntas básicas, ¿Quiénes somos? ¿Qué

hacemos?, ¿Porque lo hacemos?; preguntas estas que, van a permitir que la institución motivo de investigación, tenga una misión orientada hacia las necesidades de la comunidad; y no solamente inmersa en el perímetro institucional.

Al realizar el análisis de los resultados se observa que el 63 % de las autoridades y el 46% de los alumnos, comparten el criterio de que, la misión institucional, a veces ha sido cultivada y difundida; lo cual permite avizorar que las autoridades no han tomado en cuenta que la misión es la razón de ser de la institución y expresa el servicio que presta a la comunidad, la misma que debe ser cultivada y divulgada.

Lo cual deja ver con claridad que las autoridades no han tomado en cuenta que la misión es la traducción de la filosofía institucional; y, que para lograr un excelente desempeño esta, debe ser cultivada y difundida a todos los miembros de la comunidad educativa y hacia el exterior de la institución, con la finalidad de que todos los involucrados y la comunidad en general, tomen conciencia de ella y adquieran un compromiso personal; lo cual va a influir en la formación profesional de los futuros docentes, toda vez que los alumnos que se preparan para maestros/as necesitan cultivar y difundir la misión de la institución donde realicen su práctica educativa, para orientar su trabajo pedagógico, que contribuya con eficiencia y eficacia al desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

Pregunta 6

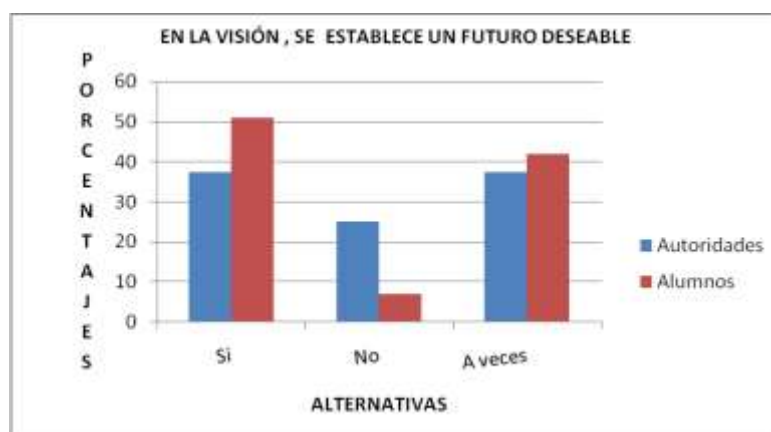
¿Cree Ud. que en la visión de su plantel se establece un futuro deseable?

Cuadro Nro. 6

ESTABLECIMIENTO DE SE UN FUTURO DESEABLE, EN LA MISIÓN				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	F	%
Sí	3	37,5	45	51
No	2	25	6	7
A veces	3	37,5	37	42
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga”
Elaboración: Autores

Gráfico 6



En lo relacionado a esta pregunta existe un consenso entre autoridades y alumnos del ISPED, ya que el 37,5 % de las autoridades y el 51% de los alumnos indican que la visión de la institución, sí identifica un futuro deseable, mientras que otro 37,5% de directivos y el 42 % de los alumnos manifiestan que, a veces se identifica un futuro deseable, lo que permite avizorar que la comunidad educativa, de alguna manera tiene un conocimiento claro sobre lo que se espera alcanzar en el futuro, puesto que la visión representa la imagen de la institución, que le permite proyectarse en el espacio y el tiempo, toda vez que una visión clara y compartida, ayuda a visualizar los sueños, los anhelos y las aspiraciones de quienes dirigen la institución educativa.

El 37,5 % de las autoridades y el 51 % de los alumnos comparten el criterio de que en la visión institucional sí se establece un futuro deseable; toda vez que, autoridades y alumnos del ISPED ven a la visión como un proyecto que les gustaría que se haga efectivo en un plazo determinado, transformando la realidad actual con carácter visionario, en donde las personas saben a donde ir y como ir, sin necesidad de presión.

Sin embargo el 37,5 % de autoridades y el 42 % de alumnos indican que en dicha visión a veces se establece un futuro deseable, debido a que no se tiene un conocimiento claro sobre lo que la institución espera alcanzar en el futuro, puesto que la visión debería representar la imagen de la institución, que le permita proyectarse en el espacio y el tiempo. Lo cual no permite que los futuros docentes de educación básica tengan

claridad, en los anhelos y aspiraciones que la institución formadora de maestros/as espera alcanzar en el futuro.

Pregunta 7

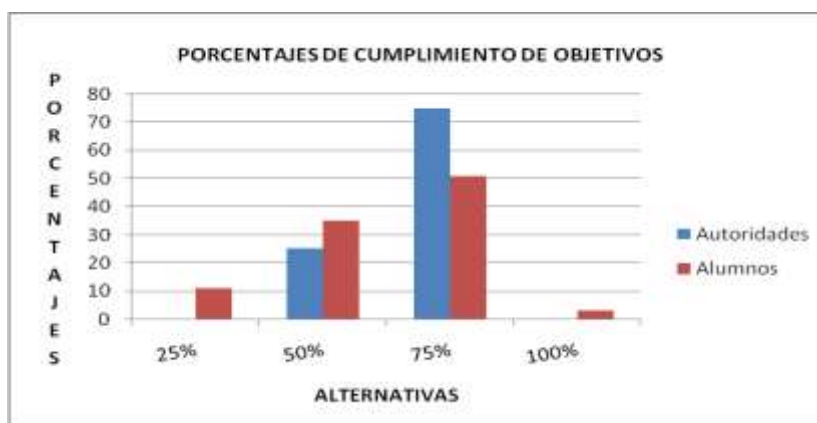
¿En qué porcentaje cree Ud. que se han cumplido los objetivos institucionales de su institución formadora de maestros/as?

Cuadro Nro. 7

PORCENTAJES DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	F	%
25%	0	0	10	11
50%	2	25	31	35
75%	6	75	45	51
100%	0	0	2	3
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga”
Elaboración: Autores

Gráfico 7



El 25% de directivos y el 35% de los alumnos aseguran que, en un 50% se han cumplido los objetivos institucionales; mientras que el 75% de los directivos y el 51% de los alumnos, indican que dichos objetivos se han cumplido en un 75%; lo que evidencia que los directivos siempre llevan agua a su molino, al afirmar en un porcentaje significativo, que los objetivos institucionales se han cumplido en un 75%, lo

cual satisface algunos criterios, tales como focalizar resultados, ser coherentes con las metas, las mismas que pueden ser alcanzables en un periodo de tiempo determinado.

El 75% de autoridades y el 51% de alumnos aseveran que los objetivos institucionales se han cumplido en un 75%; lo cual pone de manifiesto que en el ISPED “Ciudad de Cariamanga” de alguna manera los futuros docentes intuyen que los objetivos organizacionales, constituyen un plan básico; y, que los mismos contribuyen al logro de los objetivos institucionales, a partir de los cuales se fijan metas, estrategias, políticas y procedimientos; lo cual determina que la formación profesional de los futuros docentes tengan suficiente capacidad profesional para enfrentar y comprender los cambios de un mundo en evolución constante.

Pregunta 8

¿El organigrama institucional ha sido difundido a la comunidad educativa?

Cuadro Nro. 8

DIFUSIÓN DEL ORGANIGRAMA				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	f	%	F	%
Sí	3	38	12	14
No	5	62	76	86
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 8



En lo referente a esta pregunta el 38% de directivos indican que el organigrama institucional, sí ha sido difundido a la comunidad educativa, mientras que el 62% de directivos y el 86% de alumnos manifiesta que el organigrama, no ha sido difundido por las autoridades. Lo cual pone de manifiesto que existe una contradicción entre los mismos directivos, lo cual se ratifica con la aseveración de alumnos, que en un porcentaje significativo manifiestan que el organigrama no ha sido difundido por las autoridades de la institución

Esta realidad institucional pone al descubierto que existe un desconocimiento del organigrama institucional en un 62% por parte de los directivos y en un 86% por parte de los alumnos, debido a la indiferencia de las autoridades por difundir y mostrar mediante una representación gráfica los diferentes aspectos relacionados con la organización del ISPED “Ciudad de Cariamanga”; lo cual no les permite a los futuros docentes de educación básica, tener un conocimiento claro relacionado con la organización de la institución en algunos aspectos como: la división del trabajo, la unidad de mando, el límite de control, la jerarquía, los canales de comunicación y la departamentalización, situación esta que, tiene incidencia en su formación profesional como futuros docentes de educación básica.

Pregunta 9

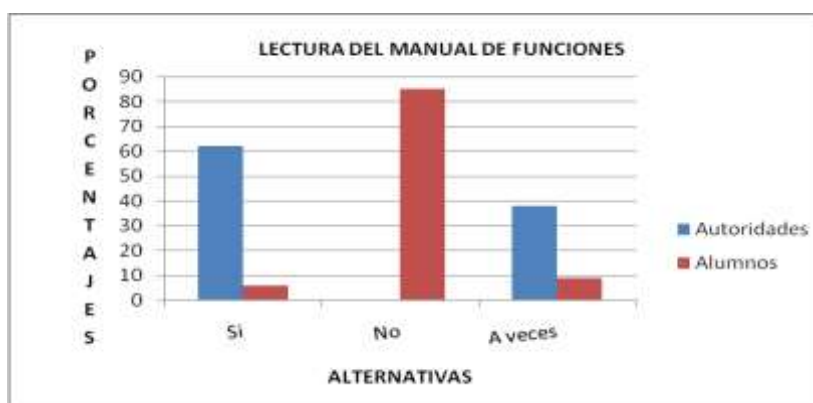
¿Ha leído el manual de funciones que se lleva en la institución?

Cuadro Nro. 9

LECTURA DEL MANUAL DE FUNCIONES				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	F	%
Si	5	62	5	6
No	0	0	75	85
A veces	3	38	8	9
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga”
Elaboración: Autores

Gráfico 9



En lo relacionado con esta pregunta existe una controversia entre autoridades y alumnos ya que el 62% y el 38% de los directivos respectivamente, opinan que; si y a veces, han leído el manual de funciones que lleva en la institución educativa donde se precisan responsabilidades y se delimitan obligaciones, orientando el desarrollo de funciones que facilite la evaluación de desempeño en el trabajo, en forma ordenada y sistemática; lo cual, permite trabajar de manera eficaz, toda vez que se especifican las actividades que deben desempeñar el personal docente, administrativo y de servicio de la institución formadora de maestro/as.

El 62 % de directivos afirman que sí han leído el manual de funciones de la institución, aseveración que no es compartida por los alumnos, ya que en un 85% manifiestan que, no han leído dicho manual; lo que deja al descubierto que en la institución que se está investigando, las autoridades no se han preocupado por difundir el manual de funciones, a todos los involucrados.

Estas afirmaciones ponen de manifiesto que, existe un total desconocimiento por parte de los alumnos, de las actividades que se llevan a cabo en cada uno de los departamentos; así como también de las funciones que cumplen directivos y docentes; y, el trabajo que tiene que desempeñar el personal administrativo y de servicio de la institución educativa; lo cual no permite desarrollar una formación integral de los futuros docentes de educación básica, que sean capaces de relacionar la experiencia con la teoría, detallando responsabilidades y obligaciones dentro de la organización.

Pregunta 10

¿La comunicación de las autoridades es?

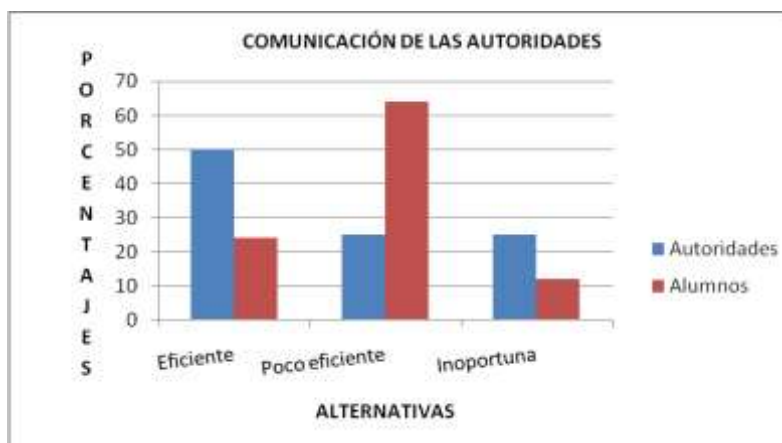
Cuadro Nro. 10

COMUNICACIÓN DE LAS AUTORIDADES				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	F	%
Eficiente	4	50	21	24
Poco eficiente	2	25	56	64
Inoportuna	2	25	11	12
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 10



El 50% de directivos del ISPED, manifiestan que la comunicación que existe en la institución es eficiente, ponencia que compartida por el 24% de alumnos, mientras que el 25% de autoridades indican que es poco eficiente; y, el restante 25% de las mismas exteriorizan que la comunicación es inoportuna; el 64% de los alumnos afirma que la comunicación por parte de las autoridades es poco eficiente. Esta controversia que existe entre autoridades y alumnos del ISPED, permite advertir que en la institución motivo de investigación no existe una comunicación eficiente entre directivos y alumnos que intente minimizar el tiempo y el esfuerzo en el intercambio de información.

Estos resultados demuestran que el 50% de directivos aseguran que la comunicación es eficiente, debido a que toda la comunidad educativa conoce sobre las diferentes actividades que se realizan en la institución, lo que da a entender que las autoridades consideran la importancia que tiene la comunicación como herramienta administrativa de uso común y de interacción social; así como, la predisposición para emitir y recibir criterios, a veces contrarios por parte de los estudiantes; opinión que no es compartida por el 64% de los alumnos, ya que los mismos manifiestan que la comunicación de las autoridades es poco eficiente, debido a que en algunos casos no se les comunica oportunamente algunas acciones a llevarse a cabo en la institución.

Esta situación pone de manifiesto que la información recibida por parte de los interesados, sea tergiversada y mal interpretada, originando malestar y desconfianza en los miembros de la comunidad educativa, haciendo que el trabajo se desarrolle en un ambiente poco agradable; lo cual no permite que los futuros docentes de educación básica sean capaces de tomar decisiones acertadas en base a los diferentes canales de comunicación, con criterio innovador y participativo.

Pregunta 11

¿La motivación de las autoridades satisface sus necesidades e intereses?

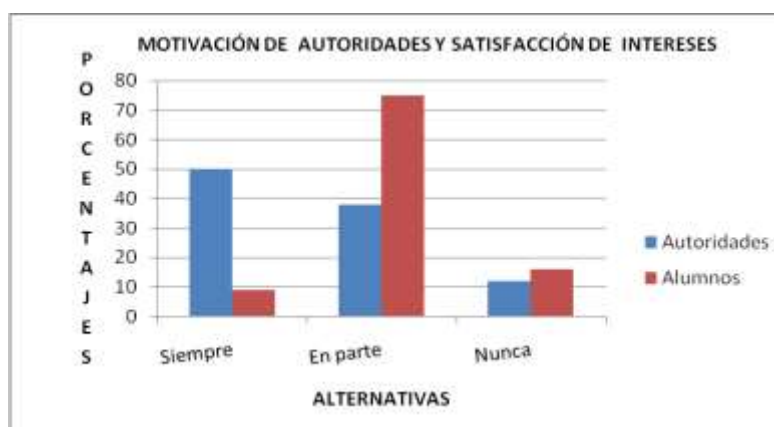
Cuadro Nro. 11

MOTIVACIÓN DE AUTORIDADES Y SATISFACCIÓN DE INTERESES				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	F	%
Siempre	4	50	8	9
En parte	3	38	66	75
Nunca	1	12	14	16
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 11



El 50% de las autoridades sostienen que siempre la motivación satisface las necesidades e intereses de los alumnos, criterio que es compartido únicamente por el 9% de los mismos; en cambio el 38 % de directivos y el 75 % de los alumnos opinan que, en parte se satisface las necesidades e intereses; y, el restante 20% de autoridades y el 16 % de los alumnos indican que nunca se satisfacen las necesidades e intereses, lo que da lugar a establecer que las autoridades no han creado un ambiente motivacional agradable en esta institución formadora de maestros(as), que permita a los alumnos buscar el éxito deseado, en donde los mismos sientan verdaderamente el deseo de trabajar sin necesidad de presión.

Al hacer el análisis de estas respuestas, se observa que el 50 % de autoridades aseguran que la motivación, siempre satisface los intereses de los alumnos; criterio que no es compartido por el 75% de los alumnos, ya que consideran que las autoridades satisfacen en parte, sus necesidades e intereses; lo que lleva a deducir que en la institución motivo de investigación, existe una escasa preocupación por parte de las autoridades para motivar y estimular los logros alcanzados por los alumnos, así como también para atender sus necesidades e intereses; lo cual no permitirá que los futuros docentes de educación básica estén plenamente motivados para un desempeño efectivo y eficiente, que les facilite liderar y aplicar modelos educativos con voluntad y entusiasmo, que satisfagan las necesidades e intereses de los educandos.

Pregunta 12

¿La motivación de las autoridades, le permite un desempeño eficiente?

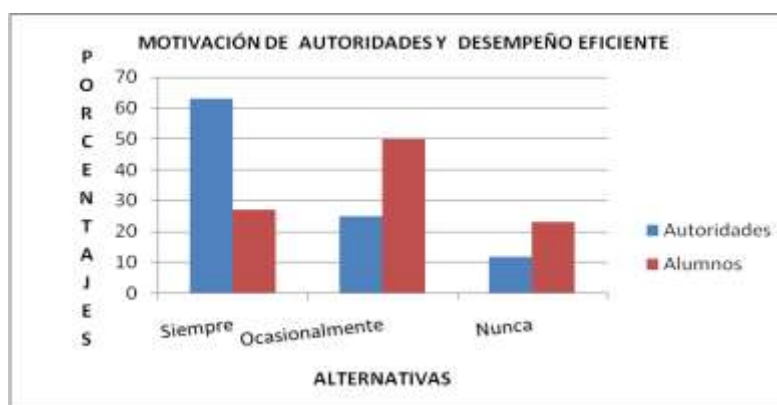
Cuadro Nro. 12

MOTIVACIÓN DE AUTORIDADES Y DESEMPEÑO EFICIENTE				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	f	%	F	%
Siempre	5	63	24	27
Ocasionalmente	2	25	44	50
Nunca	1	12	20	23
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED "Ciudad de Cariamanga"

Elaboración: Autores

Gráfico 12



Los resultados de esta pregunta son congruentes con la pregunta anterior, toda vez que el 63 % de los directivos y el 27% de los alumnos, manifiestan que la motivación de autoridades y docentes, siempre les permite un desempeño eficiente; mientras que, el 25% de los directivos y el 50% de los alumnos indican que ocasionalmente la motivación les permite este tipo de desempeño; y, el restante 12% de autoridades y el 23% de alumnos, aseveran que nunca existe la motivación de las autoridades que les permita un eficiente desempeño, como una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos, ya que el logro del fin común será más fácil cuando se coordine adecuadamente los intereses del grupo.

Al manifestar las autoridades en un 63% que la motivación, siempre permite un desempeño eficiente; pone de manifiesto que los directivos del ISPED “Ciudad de Cariamanga” motivan equitativamente a todos los alumnos, desarrollando en los mismos la auto-estima y la auto-confianza con la finalidad de que los estudiantes de esta institución formadora de maestros/as, actúen en forma libre y democrática.

Mientras que los alumnos en un 50% aseguran que la motivación de las autoridades, ocasionalmente, les permite un desempeño eficiente; debido a que no son tratados equitativamente en relación con sus compañeros, al no existir el reconocimiento a los esfuerzos que como alumnos realizan; lo cual tendrá repercusión en su formación profesional, para desempeñar su trabajo con voluntad y entusiasmo, como futuros docentes de educación básica, mediante una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos.

Pregunta 13

¿La supervisión realizada por las autoridades, monitorea las actividades que usted realiza y mejora el desempeño del personal docente?

Cuadro Nro. 13

SUPERVISIÓN DE AUTORIDADES , MONITOREO DE ACTIVIDADES Y MEJORA DEL DESEMPEÑO												
Alternativas	Autoridades						Alumnos					
	Sí		No		A veces		Sí		No		A veces	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Monitorea las actividades de los alumnos.	4	50	1	12	3	38	35	40	17	19	36	41
Mejora el desempeño	3	38	1	12	4	50	35	40	17	19	36	41

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 13

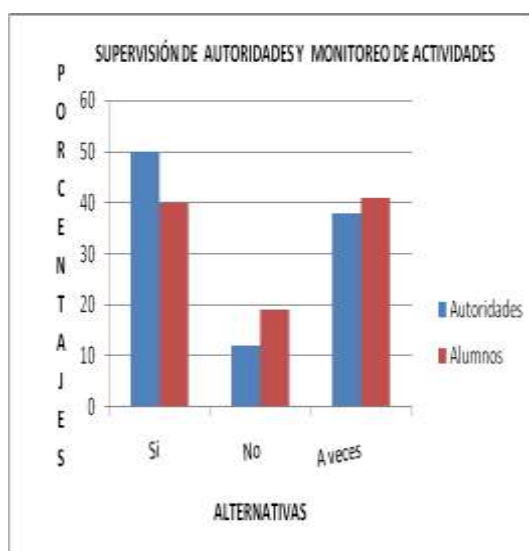
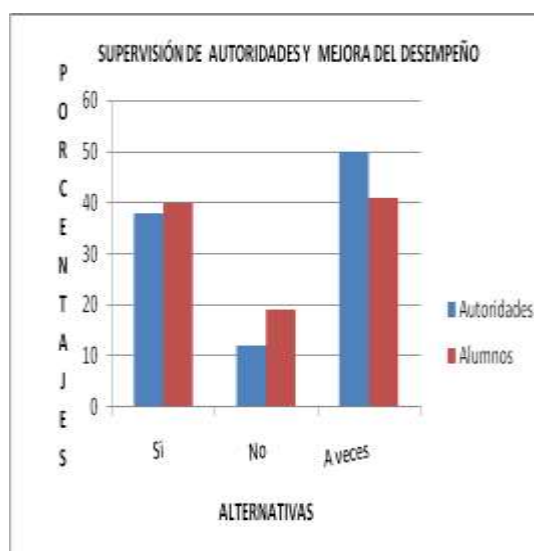


Gráfico 14



El 50 % de directivos y el 40% de los alumnos manifiestan que, sí se monitorea las actividades de los alumnos, en cambio el 38% de directivos afirman que, a veces se monitorean las actividades, opinión que es compartida por el 41% de los estudiantes; mientras que, el 12% de directivos y el 19% de alumnos indican que las actividades de los alumnos no son monitoreadas, en la institución motivo de investigación. El monitoreo de actividades realizado por la supervisión, consiste en vigilar y guiar a los subordinados, de tal manera que las acciones encomendadas se realicen de manera adecuada.

En relación al segundo indicador, los directivos en un 38% manifiestan que la supervisión realizada por las autoridades, sí mejora el desempeño de los docentes, opinión que es compartida por el 40% de los alumnos; mientras que, el 50 % de directivos y el 41% de alumnos indican que, a veces la supervisión, mejora el desempeño de los docentes, toda vez que la supervisión de las autoridades se constituye en un elemento clave dentro de una institución educativa, ya que de ella depende la calidad del trabajo, así como la eficiencia y eficacia de todos los involucrados en la organización.

Al hacer el análisis de estos resultados, en relación a la primera inquietud se observa que existe una discrepancia de opiniones, ya que el 51% de las autoridades manifiestan

que, sí se monitorea la diferentes actividades; mientras que los alumnos en 41% manifiestan, que a veces se realiza dicho monitoreo, de tal manera que según los alumnos no se está cumpliendo adecuadamente con los fines y objetivos de la supervisión, sino que solamente se lo hace por costumbre; lo que dificulta que la formación profesional de los futuro docentes de educación tengan un desempeño efectivo y eficiente.

En lo relacionado al segundo indicador existe un criterio compartido entra autoridades y alumnos toda vez que el 50% de directivos y el 41% de alumnos manifiestan que a veces, la supervisión realizada por las autoridades mejora el desempeño de los docentes, debido a que según los alumnos, las autoridades no están considerando a la supervisión como un elemento clave dentro de la institución educativa, lo cual afecta la calidad del trabajo realizado por los profesores de la institución formadora de maestros/as y por ende influirá en el proceso de enseñanza aprendizaje y su formación profesional como futuros docentes de educación básica.

Pregunta 14

¿Cuál cree Ud. que es el estilo de liderazgo de autoridades?

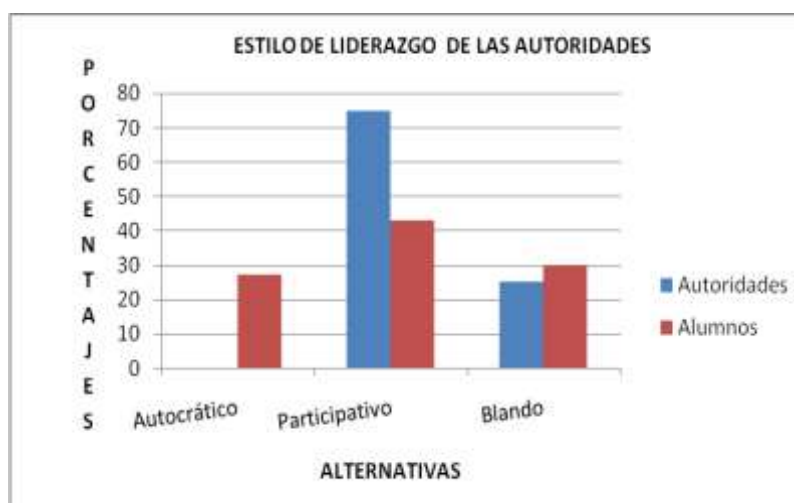
Cuadro Nro. 14

ESTILO DE LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Autocrático	0	0	24	27
Participativo	6	75	38	43
Blando	2	25	26	30
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 15



Al consultarse esta pregunta relacionada con el liderazgo de las autoridades el 75% de los directivos indican que son participativos, toda vez que se utiliza la consulta para la toma de decisiones en la institución, incrementando de esta manera la posibilidad de autocontrol, en donde se exhorta a los estudiantes a asumir responsabilidades, criterio que es compartido por 43% de los alumnos; mientras que, el otro 25% de directivos y el 30% de alumnos manifiestan que el liderazgo ejercido por las autoridades, es blando, toda vez que siempre se delega la autoridad para la toma de decisiones, sin dar mayor importancia al como lo hagan, sino que más bien, esperan que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control

Esta apreciación de la autoridades en un 75% y de los alumnos en un 43%, manifiestan que el estilo de liderazgo es, participativo, toda vez que en la institución motivo de investigación, se utiliza la consulta para tomar decisiones, donde se señala algunas directrices específicas a los subalternos, incrementando la capacidad de autocontrol, donde se exhorta a los involucrados a asumir responsabilidades, a pesar de que la autoridad sigue en manos de los directivos para algunos asuntos de importancia, lo cual pone de manifiesto que los futuros docentes de educación básica formados en el ISPED “Ciudad de Cariamanga” interpreten y apliquen de alguna manera un liderazgo de integración y consenso, con respeto y solidaridad.

Pregunta 15

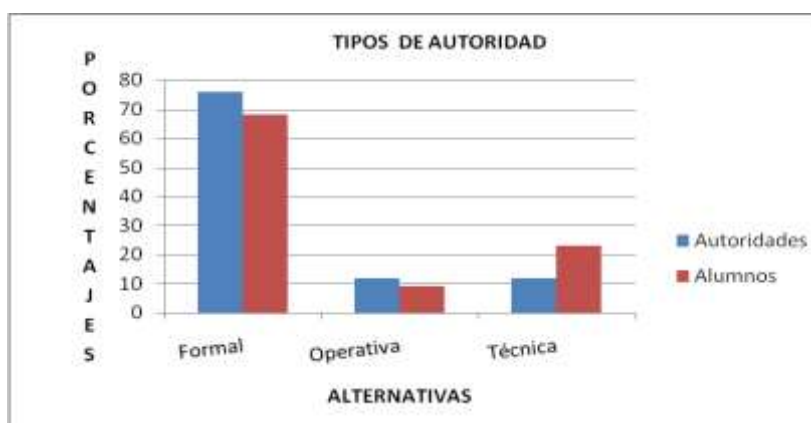
¿El tipo de autoridad que tiene su institución es?

Cuadro Nro. 15

TIPOS DE AUTORIDAD				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	F	%
Formal	6	76	60	68
Operativa	1	12	8	9
Técnica	1	12	20	23
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga”
Elaboración: Autores

Gráfico16



El 76% de directivos y el 68% de alumnos manifiestan que el tipo de autoridad que tiene la institución es formal, mientras que el 12% de directivos indican que el tipo de autoridad es técnica, criterio que es compartido por el 23% de los alumnos; toda vez que la autoridad es formal, cuando tiene un nombramiento y ejerce cierto poder sobre otras personas como son los profesores, administrativos y personal de apoyo; las autoridades son responsables de la marcha institucional.

Mientras que la autoridad operativa, no ejerce el mando directamente, sino que tiene la facultad de decidir sobre determinadas acciones, papel que cumplen los jefes departamentales. En cambio la autoridad técnica tiene la posibilidad de impartir

conocimientos teóricos y prácticos de determinada asignatura, es decir son los profesionales de la educación en determinadas áreas de la formación profesional de docentes de educación básica.

De ahí que de los juicios emitidos, por los directivos en un 76% y por los alumnos en un 68% al indicar que la autoridad es formal; pone de manifiesto que tanto los directivos como alumnos están consientes de que, el tipo de autoridad es formal, debido a que tienen nombramiento fiscal y están regidos por normas y reglamentos de los institutos superiores pedagógicos a nivel nacional, lo cual les permite establecer funciones y responsabilidades puntualizados en el reglamento general de los ISPEDs y el CONESUP; lo cual determina deberes y derechos de los alumnos que están formándose como futuros os docentes de educación básica.

Pregunta 16

¿En la institución las autoridades evalúan la planificación, la organización y la dirección?

Cuadro Nro. 16

EVALUACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Sí	5	63	42	48
No	1	12	26	30
A veces	2	25	20	22
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 17



El 63% de directivos manifiestan que, sí se evalúa la planificación, la organización y dirección, opinión que es compartida por el 48% de los alumnos, la misma que se la hace como una forma de control, con el propósito de asegurar la eficiencia y eficacia de manera efectiva, a fin de poder establecer los correctivos necesarios en un proceso eminentemente regulador, mediante una información oportuna de los departamentos de orientación estudiantil, investigación y práctica docente fundamentalmente.

En cambio el 25% de autoridades y el 22% de alumnos, señalan que, a veces se realiza dicha evaluación, toda vez que no se involucran a todos los estamentos de la institución como son los alumnos y padres de familia; situación que es corroborada por el 30% de los alumnos, al asegurar que, no se hace dicha evaluación, toda vez que no se observa ni se inspecciona la ejecución de la planificación, a fin de compararse continuamente los resultados del proceso, para señalar debilidades y poder tomar acciones correctivas que mejoren el funcionamiento de la institución formadora de maestros/as,

Al compartir la opinión entre directivos en un 63% y alumnos en un 48% al manifestar que, sí se evalúa la planificación, la organización y dirección; se puede afirmar que en la institución motivo de investigación se realiza dicho control como una función administrativa, que mide y evalúa el desempeño como un proceso eminentemente regulador, en donde en un significativo porcentaje se cumplen las actividades planificadas; lo que les permite a los futuros docentes de educación básica de alguna manera ejercitarse en el seguimiento, control y evaluación de su práctica educativa.

Pregunta 17

¿El control que realizan las autoridades proporciona información oportuna?

Cuadro Nro. 17

EL CONTROL DE LAS AUTORIDADES PROPORCIONA INFORMACIÓN OPORTUNA				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Sí	4	50	3	3
En parte	1	12	78	89
Nunca	3	38	7	8
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED "Ciudad de Cariamanga"
Elaboración: Autores

Gráfico 18



El 50% de los directivos y únicamente el 3% de los alumnos indican que el control realizado por las autoridades, sí proporciona información oportuna; por lo que existe una clara discrepancia entre autoridades y alumnos, en donde se observa taxativamente un escaso desempeño, concomitantemente con la pregunta anterior se puede notar que los estándares de ocupación no son los más adecuados y autoridades no buscan las acciones correctivas para que se produzcan los efectos deseados. Lo cual se ratifica cuando el 89% de los alumnos manifiestan que el control realizado por las autoridades; proporciona información oportuna, en parte. Además el 38% de directivos y el 8% de

los alumnos afirman que, nunca el antes mencionado control proporciona información oportuna.

De ahí que en la institución motivo de investigación resulta fácil establecer una discrepancia de opiniones entre autoridades y alumnos, ya que las autoridades manifiestan en un 50% que, el control realizado por ellos, si proporciona información oportuna, debido a que el control tiene el propósito de señalar debilidades y errores de manera oportuna, con la finalidad de rectificarlos a tiempo, impidiendo que estos se produzcan nuevamente.

En cambio los alumnos en un 89% indican que, en parte el antes mencionado control realizado por las autoridades, proporciona información oportuna debido a que en la institución, no existe un ajuste oportuno de objetivos, que permita tomar las medidas correctivas de manera efectiva, impidiendo la medición de desempeño, mediante una información oportuna; lo cual no permite obtener una información apropiada y oportuna de los diferentes aspectos de su formación profesional como futuros docentes de educación básica.

Pregunta 18

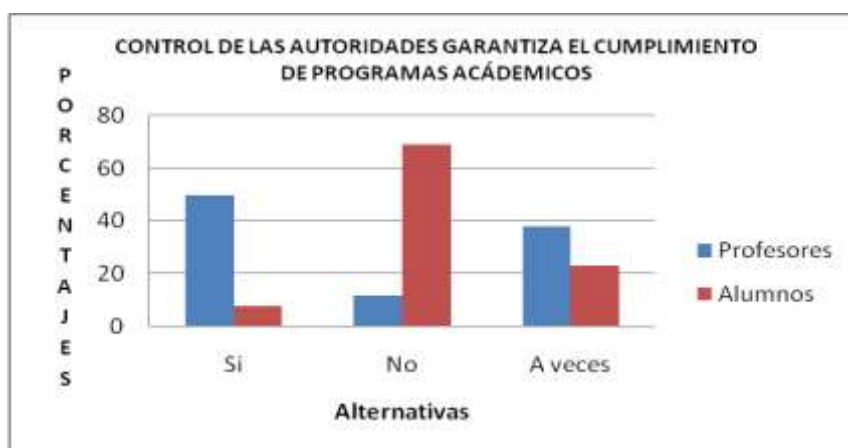
¿En su institución el control administrativo realizado por las autoridades, garantiza el cumplimiento de los programas académicos?

Cuadro Nro. 18

EL CONTROL DE LAS AUTORIDADES , GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS ACADÉMICOS				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Sí	4	50	7	8
No	1	12	61	69
A veces	3	38	20	23
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga
Elaboración: Autores

Gráfico 19



El 50% de las autoridades y el 8 % de los alumnos, sostiene que el control administrativo de los directivos, sí garantiza el cumplimiento de los programas académicos, mientras que el 12% de las autoridades y 69% de los alumnos, aseveran que el control administrativo realizado por las autoridades, no garantiza el cumplimiento de los programas académicos; el restante 38% de autoridades y el 23% de alumnos, indican que, a veces se hace un control administrativo que garantice el cumplimiento de los programas académicos antes mencionados.

Es conveniente considerar toda actividad planificada debe ser evaluada, a fin de analizar si se cumplieron o no, las metas y objetivos, los contenidos desarrollados, las competencias alcanzadas; y, las diferentes estrategias metodológicas que se plantearon a fin de analizar que obstáculos tuvieron que superarse; lo que va a permitir obtener la experiencia necesaria para la implementación y desarrollo de futuras programaciones académicas.

La pregunta motivo de análisis tiene serias discrepancias entre lo afirmado por las autoridades que en un 50% manifiestan que el control administrativo realizado por ellos, sí garantiza el cumplimiento de los programas académicos; en cambio que los alumnos en un 69% aseguran que, el control administrativo realizado por las autoridades no, garantiza el cumplimiento de los programas académicos, lo que permite establecer que los directivos no han hecho ningún esfuerzo por hacer participar a todos los involucrados en el desarrollo de las diferentes actividades puntualizadas, en donde se haga un análisis de los objetivos, los contenidos a desarrollarse, las competencias que se

alcanzarán; y las estrategias a implementarse para conseguir el adecuado cumplimiento de la programación académica; lo cual no permite a los futuros docentes de educación básica establecer compromisos en el desarrollo de los programas académicos que se implementen en la institución formadora de maestros/as.

Pregunta 19

¿La formación profesional que recibe en la institución le permite obtener un dominio científico y didáctico en las diferentes áreas?

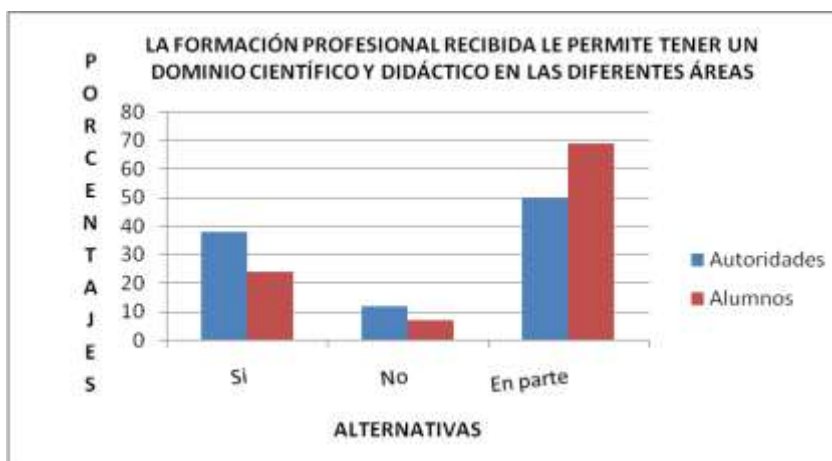
Cuadro Nro. 19

LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA, LE PERMITE TENER UN DOMINIO CIENTÍFICO Y DIDÁCTICO EN LAS DIFERENTES ÁREAS				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Sí	3	38	21	24
No	1	12	6	7
En parte	4	50	61	69
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 20



En relación a esta pregunta el 38% de directivos y el 24% de los alumnos, aseveran que la formación profesional recibida en la institución; sí, les permite obtener un dominio científico y didáctico en las diferentes áreas, toda vez que están consientes que los maestros de educación básica deben ser competentes para orientar a los niños y niñas en

el manejo de los programas de estudio, desarrollando el microcurrículo y tomando en consideración los paradigmas acordes a la realidad del siglo XXI.

Sin embargo el 50% de las autoridades y el 69% de los alumnos, manifiestan que la formación profesional recibida en la institución solamente, en parte, les permite obtener un dominio científico y didáctico en las diferentes áreas; y el restante 12% de autoridades y el 7% de alumnos aseguran que la formación profesional recibida en la institución; no les permite obtener dicho dominio; de ahí que, se puede notar claramente que las autoridades no se han preocupado por desarrollar competencias que les permita a los futuros docentes de educación básica, obtener un dominio científico y didáctico en las diferentes áreas, debido a que en los objetivos institucionales trazados no se percibe el desarrollo de actitudes humanas en donde se proporcionen conocimientos, habilidades y destrezas para el correcto desempeño profesional, a fin de satisfacer las exigencias y necesidades de las instituciones educativas y de la sociedad en general.

Consecuentemente en el ISPED “Ciudad de Cariamanga” no se está formando profesionales idóneos que puedan desenvolverse adecuadamente en el aula, y la comunidad, con un amplio dominio de: conocimientos científicos, estrategias metodológicas, métodos y técnicas de aprendizaje activo, que les permita intercambiar opiniones, integrar la teoría y la práctica como estrategias para desarrollar el conocimiento científico y didáctico de las diferentes áreas de educación básica.

Pregunta 20

¿Las autoridades incentivan a los alumnos para la elaboración de recursos didácticos?

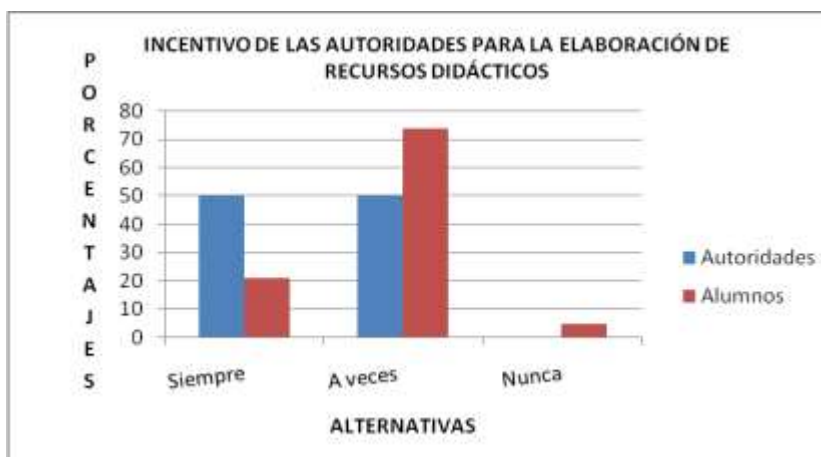
Cuadro Nro. 20

INCENTIVO DE LAS AUTORIDADES, PARA LA ELABORACIÓN DE LOS RECURSOS DIDÁCTICOS				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Siempre	3	38	7	8
Ocasionalmente	4	50	37	42
Nunca	1	12	44	50
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 21



El 38% de los directivos afirman que, siempre, se incentiva a los alumnos para la elaboración de material didáctico, opinión que es compartida por el 8 % de los alumnos; en cambio el 50% de las autoridades y el 42 % de los alumnos indican que, ocasionalmente los directivos incentivan para la elaboración de material didáctico, mientras que, el restante 12% de directivos y el 50 % de alumnos indican que, nunca las autoridades incentivan la producción de recursos didácticos, toda vez que su diseño y utilización optimiza el proceso de enseñanza aprendizaje, proporciona alternativas de solución para atender las dificultades de aprendizaje y fortalece la práctica pedagógica.

Al establecer una relación entre los porcentajes anteriores, se observa que el 50% de autoridades opinan que, ocasionalmente se incentiva a los alumnos para la elaboración de recursos didácticos y el 50% de los estudiantes manifiestan que, nunca las autoridades incentivan a los alumnos para la elaboración de recursos didácticos; por lo que se percibe claramente que las autoridades no se preocupan por estimular a los estudiantes en el diseño y la utilización de los recursos didácticos creativos y originales, a fin de optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje; lo cual da lugar a establecer definitivamente que los alumnos del ISPED no adquieren las competencias necesarias, para producir y diseñar recursos didácticos, que permitan atender las dificultades de aprendizaje de los niños/as de las diferentes instituciones educativas en donde vayan a desarrollar su labor docente.

Pregunta 21

¿En su formación profesional las autoridades exigen el cumplimiento de leyes y reglamentos de carácter educativo?

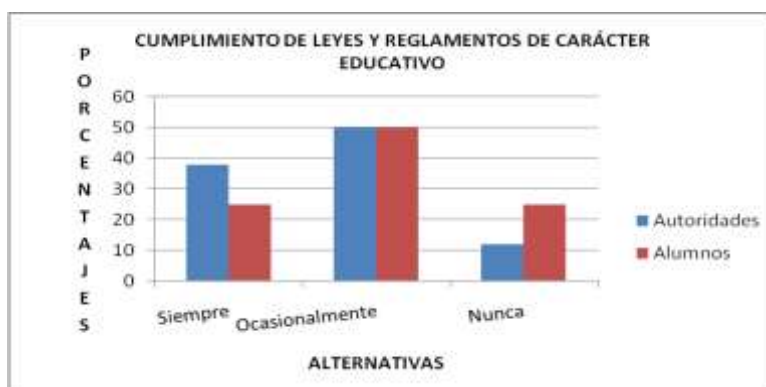
Cuadro Nro. 21

CUMPLIMIENTO DE: LEYES Y REGLAMENTOS DE CARÁCTER EDUCATIVO				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Siempre	3	38	22	25
Ocasionalmente	4	50	44	50
Nunca	1	12	22	25
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 22



En relación a esta pregunta el 38% de directivos y el 25 % de alumnos manifiestan que siempre se exige el cumplimiento de leyes y reglamentos de carácter educativo ; mientras que, el 50% de directivos y el 50% de estudiantes indican que ocasionalmente se exige el cumplimiento de dichas leyes y reglamentos, criterio que no es compartido por el 12 % de directivos y 25 % de estudiantes que opinan que, nunca se exige el cumplimiento de leyes y reglamentos a todos los involucrados en la comunidad educativa del ISPED.

Los resultados obtenidos en relación a esta pregunta, cuando el 50% de autoridades y el 50% de alumnos manifiestan que, ocasionalmente se exige el cumplimiento de leyes y reglamentos; hace percibir que en la institución motivo de investigación, un significativo

porcentaje de directivos y alumnos están conscientes de que, quienes administran el ISPED no cumplen ni hacen cumplir las leyes y reglamentos que rigen a la institución educativa, razón por la cual este incumplimiento a la larga afecta la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, la marcha del establecimiento y la imagen que la institución tiene ante la sociedad.

Consecuentemente se puede apreciar que, en la institución educativa que se está investigando, no se está garantizando un proceso adecuado de formación profesional de los futuros docentes de educación básica, ya que se debe tomar en cuenta que todo profesional de la educación debe cumplir con sus deberes, para poder exigir sus derechos, mediante la adecuada utilización de leyes y reglamentos que rigen el accionar educativo.

Pregunta 22

¿El perfil de la formación profesional, planteado por las autoridades responde a las necesidades sociales?

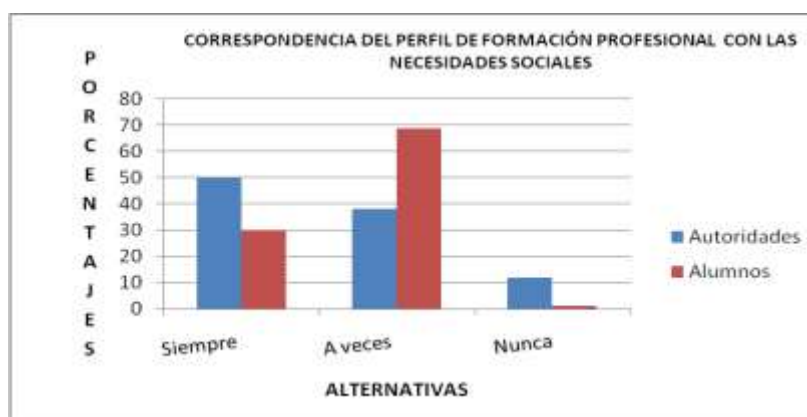
Cuadro Nro. 22

CORRESPONDENCIA DEL PERFIL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CON LAS NECESIDADES SOCIALES				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Siempre	4	50	26	30
A veces	3	38	61	69
Nunca	1	12	1	1
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 23



El 50% de directivos y el 30% de alumnos señalan que, siempre en la institución el perfil de la formación profesional, responde a las necesidades sociales; mientras que el 38% de las autoridades y el 69% de alumnos manifiestan que, a veces, dicho perfil responde a las necesidades sociales. El perfil profesional se considera como un conjunto articulado de elementos teóricos, actitudinales y axiológicos, en donde convergen las necesidades sociales y las posibilidades institucionales, las características de los contenidos y los escenarios de actuación del graduado.

Al realizar el análisis de esta pregunta se observa que existe discrepancia entre autoridades y alumnos; ya que los directivos en un 50% manifiestan que el perfil de formación profesional, siempre responde a las necesidades sociales; es decir que los alumnos que se forman en el ISPED son integradores de la teoría y la práctica, potenciadores de habilidades intelectuales, diseñadores de proyectos de investigación y desarrollo socio – educativo.

En cambio los alumnos en un 69% afirman que, a veces el perfil profesional responde a las necesidades sociales; lo cual demuestra que las autoridades no se han preocupado de concientizar en los alumnos que el perfil del docente de educación básica tiene un sentido humanista, con carácter netamente pedagógico y de compromiso con la sociedad, de tal manera que se atiendan las necesidades sociales; esta falta de preocupación por parte de las autoridades afecta el proceso de formación profesional de los futuros docentes de educación básica, al no adquirir un compromiso con la institución y el entorno, para un correcto desempeño profesional, prestigio académico y reconocimiento de la sociedad.

Pregunta 23

¿El perfil propuesto para la formación profesional de profesor de educación básica, responde a los diferentes escenarios de actuación?

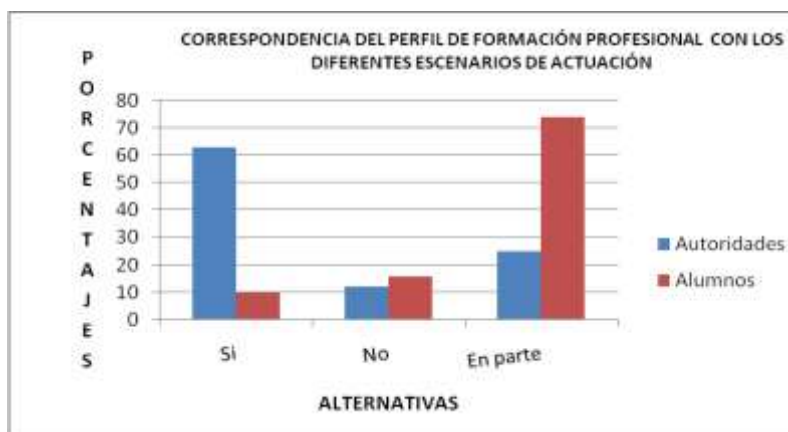
Cuadro Nro. 23

CORRESPONDENCIA DEL PERFIL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CON LOS DIFERENTES ESCENARIOS DE ACTUACIÓN				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Si	5	63	9	10
No	2	12	14	16
En parte	1	25	65	74
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 24



El 63% de directivos indican que el perfil profesional propuesto para la formación de profesores/as de educación básica, si responden a los diferentes escenarios de actuación, criterio que apenas es compartido por el 10% de los alumnos; mientras que, el 25% de directivos y el 74% de alumnos manifiestan que dicho perfil responde, en parte a los diferentes escenarios de actuación. Por otro lado el restante 12% de directivos y el 16% de los alumnos señalan que el perfil profesional propuesto, no responde a los diferentes escenarios de actuación, sobre los cuales van a actuar los futuros docentes egresados del ISPED.

Esta controversia de opiniones entre directivos y alumnos; cuando los antes mencionados

directivos en un 63% exteriorizan que el perfil profesional si responde a los diferentes escenarios de actuación mientras que los alumnos en un 74% revelan que dicho perfil solamente responde en parte, a los diferentes escenarios de actuación; deja en claro que, en la institución motivo de investigación las autoridades en su quehacer administrativo no desarrollan competencias para resolver los problemas inherentes a la profesión, en donde se adapten los programas de estudio a la realidad del contexto, para lo cual es necesario cultivar capacidades, habilidades, destrezas, valores éticos y morales, lo cual no les permitirá a los futuros docentes de educación básica liderar espacios de concertación, en los diferentes lugares donde tenga que desarrollar su trabajo docente y resolver problemas inherentes a su profesión,

Pregunta 24

¿En su formación profesional, las autoridades fomentan actitudes de carácter participativo, creativo y reflexivo?

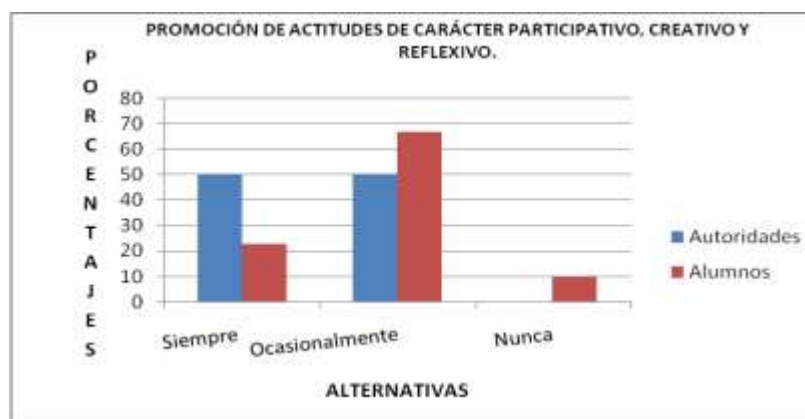
Cuadro Nro. 24

PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES DE CARÁCTER PARTICIPATIVO, CREATIVO Y REFLEXIVO				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Siempre	4	50	20	23
Ocasionalmente	4	50	59	67
Nunca	0	0	9	10
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 25



En lo referente a esta pregunta el 50 % de directivos indican que en la formación profesional de los profesores de educación básica siempre se fomentan actitudes de carácter participativo, creativo y reflexivo, criterio que es compartido por el 23% de los alumnos, mientras que el otro 50 % de directivos y el 67% de los alumnos, manifiestan que en la formación profesional las actitudes antes indicadas son fomentadas ocasionalmente.

Esta diversidad de criterios que existe entre los mismos directivos y en un porcentaje significativo (67%) de alumnos, al afirmar que ocasionalmente se fomentan actitudes de carácter participativo, creativo y reflexivo, pone de manifiesto que en la institución formadora de maestros/as los directivos no le están dando la importancia necesaria a estos aspectos fundamentales de la formación profesional, que permitirá formar docentes con una mentalidad abierta al cambio y a la transformación de una sociedad más justa y equitativa; lo cual hace predecir que los futuros docentes no sean capaces de: reconocer las capacidades y limitaciones suyas y de los demás, de expresarse espontáneamente y con autenticidad, ser responsables de sus propios actos y evaluar todas las actividades, reflexionado sobre el quehacer educativo

Pregunta 25

¿La formación profesional que ofrece la institución le permite ser gestor de una institución educativa de calidad?

Cuadro Nro. 25

LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA, PERMITE SER GESTOR DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CALIDAD				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	f	%	f	%
Sí	3	37,5	25	28
No	3	37,5	0	0
En Parte	2	25	63	72
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 26



El 37,5% de los directivos señalan que la formación profesional impartida en la institución, sí, le permite al futuro docente de educación básica ser gestor de una institución educativa de calidad, en función de procesos administrativos, toda vez que en la institución se aplica formas de gestión en términos de calidad, en donde se diagnóstica, planifica organiza, dirige y evalúa los antes mencionados procesos, basados en indicadores de calidad, criterio que es compartido por el 28% de los alumnos; y, el restante 25% de autoridades frente al 72% de alumnos, indican que en la formación profesional impartida en la institución se les permite, en parte, ser gestores de una institución educativa de calidad.

Esta diversidad de criterios entre directivos, al manifestar en un 37,5% que la formación profesional ofrecida en la institución, sí les permite a los alumnos ser gestores de una institución educativa de calidad; mientras que el otro 37,5% de directivos en cambio indican que dicha formación, no les permite a los alumnos ser gestores de una institución educativa de calidad, pone de manifiesto de manera evidente que las mismas autoridades tienen serias discrepancias al contestar esta pregunta, puesto que no están claros en la aplicación de los estilos de gestión que deben realizarse en términos de calidad para que se cumplan los objetivos institucionales, al no demostrarlo efectividad y pertinencia en las acciones encomendadas, lo que no les permite optimizar los recursos adecuadamente y tomar las decisiones más acertadas para el desarrollo institucional.

En cambio el 72 % de los alumnos manifiestan que la formación profesional que le ofrece la institución, en parte les permite ser gestores de una institución de calidad, toda vez que si no existe claridad en las mismas autoridades, entonces difícilmente los alumnos puede

concebir cuales son las características fundamentales de los futuros docentes que les permitan ser gestores de una institución educativa de calidad y lograr que los mismos tengan la predisposición para el cambio y la transformación de las instituciones educativas, que es un clamor de la sociedad actual.

Pregunta 26

¿La formación profesional impartida en la institución le permite ser diseñador del currículo?

Cuadro Nro. 26

LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA, PERMITE SER DISEÑADOR DEL CURRÍCULO				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	F	%
Sí	3	38	4	5
No	1	12	24	27
A veces	4	50	60	68
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 27



El 38% de las autoridades manifiestan que la formación profesional impartida en la institución, sí le permite al futuro docente de educación básica, ser diseñador del currículo; opinión que únicamente es compartida por el 5% de los alumnos; en cambio el otro 50% de directivos y el 68% de los alumnos manifiestan que la formación impartida en la institución, a veces les permite ser diseñadores del currículo. Mientras que el restante 12% de directivos y el 27% de los alumnos señalan que, la formación que

reciben en la institución, no les permite ser, diseñadores del currículo.

En el diseño del currículo, se debe interpretar y aplicar las diferentes corrientes filosóficas, psicológicas, pedagógicas y sociológicas, para fundamentar la práctica educativa del profesor de educación básica; en donde se articule objetivos, actividades y contenidos inmersos en una realidad contextual, seleccionando métodos, técnicas procedimientos y recursos didácticos adecuados.

Al considerar que los directivos en un 50% y los alumnos en el 68%, comparten el criterio de que, a veces la formación profesional impartida en la institución, les permite ser diseñadores del currículo, lo cual determina, que en la institución educativa motivo de investigación no existe el discernimiento suficiente, para la interpretación y aplicación de las diferentes corrientes filosóficas, psicológicas, pedagógicas y sociológicas, en donde se articule objetivos, actividades y contenidos inmersos en una realidad contextual seleccionando métodos, técnicas procedimientos y recursos didácticos adecuados; lo cual no proporciona a los futuros profesionales de educación básica las competencias adecuadas, para fundamentar su práctica educativa, en donde se articule saberes y capacidades, e incorpore los ejes transversales para la formación integral y la planificación curricular.

Pregunta 27

¿La formación profesional recibida en la institución por parte de las autoridades le permite una preparación como promotor de la participación comunitaria?

Cuadro Nro. 27

LA FORMACIÓN PROFESIONAL IMPARTIDA POR LAS AUTORIDADES, PERMITE SER PROMOTOR DE LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Sí	3	38	35	40
No	1	12	6	7
En parte	4	50	47	53
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 28



El 38% de las autoridades y el 40% de los alumnos comparten la opinión al manifestar que la formación profesional recibida en la institución, sí les permite una preparación, como promotor de la participación comunitaria; mientras que, el 50% de autoridades y el 53% de los alumnos indican que la antes mencionada preparación, en parte les permite una preparación como promotor de la participación comunitaria, lo que permite establecer que no existe un consenso entre autoridades y alumnos con respecto a la ejecución de eventos culturales, sociales y deportivos, que permitan afirmar su identidad institucional.

De los resultados obtenidos al manifestar el 50% de autoridades y el 53% de alumnos que en parte, se les permite una preparación como promotores de la participación comunitaria, deja al descubierto que las autoridades no lideran procesos de integración y consenso, no motivan y ejecutan proyectos de organización y desarrollo comunitario; lo cual no les permite a los alumnos adquirir las competencias necesarias para desarrollan programas de preservación y conservación de la biodiversidad, propiciar y ejecutar eventos de carácter cultural, social y deportivo, que relacionen la institución y el entorno con respeto, solidaridad y equidad.

Pregunta 28

¿La formación profesional brindada por la institución, le permiten desarrollar una preparación científica y pedagógica?

Cuadro Nro. 28

LA FORMACIÓN PROFESIONAL IMPARTIDA POR LAS AUTORIDADES, PERMITE DESARROLLAR UNA PREPARACIÓN CIENTÍFICA Y PEDAGÓGICA				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Sí	4	50	25	28
No	3	38	10	11
En parte	1	12	53	61
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga”
Elaboración: Autores

Gráfico 29



El 50% de las autoridades afirma que la formación profesional brindada por la institución, sí permite desarrollar una formación científica y pedagógica; toda vez que la formación por competencias, requiere de una estructura curricular, que no es la simple suma de saberes, sino más bien, que se articula, compone y dosifica diversos recursos, lo cual da lugar a una adecuada preparación de carácter científico y pedagógico; situación que es compartida por el 28% de los alumnos; mientras que el 12% de autoridades y el 61% de alumnos al referirse a esta pregunta, aseguran que, en parte, las autoridades en su formación profesional les permiten desarrollar una preparación científica y pedagógica.

Los resultados obtenidos indican que el 50% de las autoridades aseveran que la formación profesional brindada por la institución, sí permite a los alumnos desarrollar una preparación científica y pedagógica, criterio que no es compartido por el 61% de los alumnos que afirman que la antes mencionada formación, en parte les permite desarrollar una preparación científica y pedagógica.

Estos resultados controversiales entre autoridades y alumnos, hacen prever que en la institución investigada, las autoridades no se preocupan por desarrollar paradigmas acordes con la sociedad del siglo XXI, en donde la teoría científica debe ser llevada a la práctica de manera clara y objetiva, de tal manera que los futuros profesionales de educación básica sean competentes para utilizar adecuadamente los programas de estudio, desarrollar el micro currículo y manejar aparatos tecnológicos de punta; consecuentemente los futuros docentes de educación básica no adquieren las competencias necesarias para enfrentar los retos de su desempeño profesional.

Pregunta 29

¿La estructura de la malla curricular para la formación profesional del docente de educación básica, es: funcional, flexible y coherente?

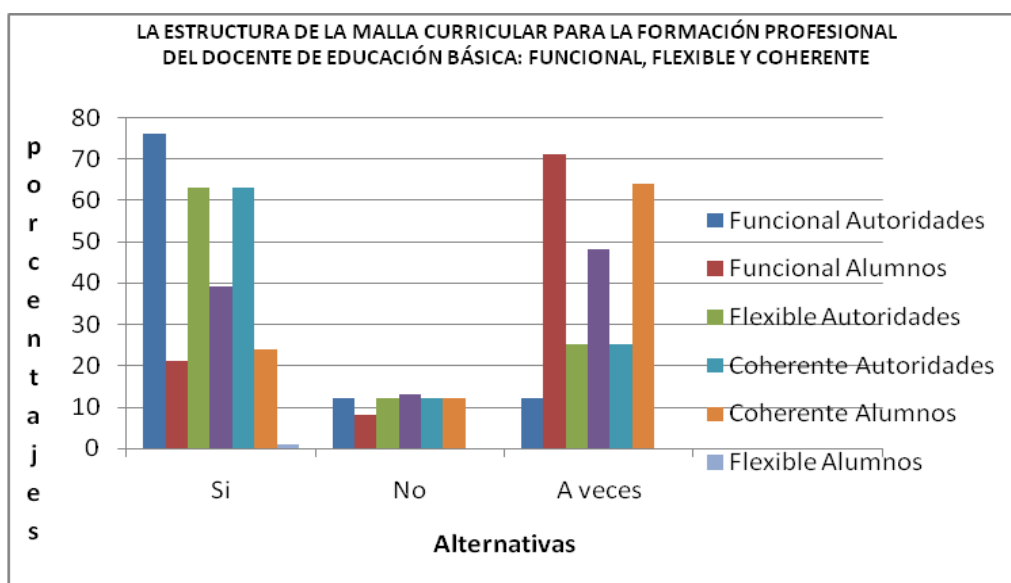
Cuadro Nro. 29

LA ESTRUCTURA DE LA MALLA CURRICULAR PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA ES: FUNCIONAL, FLEXIBLE Y COHERENTE												
Alternativas	Autoridades						Alumnos					
	Sí		No		A veces		Sí		No		A veces	
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
Indicadores												
Funcional	6	76	1	12	1	12	18	21	7	8	63	71
Flexible	5	63	1	12	2	25	34	39	12	13	42	48
Coherente	5	63	1	12	2	25	21	24	11	12	56	64

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED "Ciudad de Cariamanga"

Elaboración: Autores

Gráfico 30



El 76% de las autoridades y el 21% de los alumnos, manifiestan que la estructura de la malla curricular para la formación profesional del docente de educación básica, sí es funcional; el 12 % de las autoridades y el 71 % de los alumnos afirman que a veces es funcional; y , el restante 12 % de autoridades y el 8 % de los alumnos indican que, no es funcional; toda vez que la funcionalidad debe dar respuesta a las exigencias de la competencia profesional, la misma que debe ser ajustable al tiempo y a las características institucionales y de los alumnos.

En lo relacionado a la flexibilidad el 63 % de las autoridades y el 39 % de los alumnos afirman que, sí es flexible; mientras que el 25 % de directivos y el 48 % de alumnos opinan que, a veces es flexible; y , el 12 y 13 % de autoridades y alumnos indican que, no es flexible; entendiéndose por flexibilidad la innovación de la malla curricular concebida en base a las experiencias y contenidos de estudios que permitirán acomodarse a las particularidades de los alumnos, en donde se preveen disciplinas opcionales, que brinden la posibilidad de adecuarse a las transformaciones del desarrollo humano, científico y técnico.

Al referirse a la coherencia el 63 % de directivos y el 24 % de alumnos afirman que, sí es coherente; mientras que, el 25 % de autoridades y el 64 % de alumnos aseveran que, a veces es coherente; el restante 12 % de directivos y alumnos, comparten la opinión al

decir que, no es coherente; toda vez que la coherencia debe ser concebida de manera sistemática y con estrecha relación entre disciplinas, con objetivos claramente definidos, en donde se aproveche al máximo las potencialidades educativas del proceso pedagógico.

Con los antecedentes anotados, se pone al descubierto la diferencia de apreciación entre autoridades y alumnos, ya que los directivos afirman en el 76 y el 63 % que la estructura de la malla curricular para la formación profesional del docente de educación básica, sí es funcional, flexible y coherente; opinión que no es compartida por los alumnos toda vez que, el 71, 48 y 64 % respectivamente indican que, a veces la estructura de dicha malla curricular es funcional, flexible y coherente; lo que da lugar a afirmar que no se ha difundido convenientemente a los estudiantes, los aspectos relacionados con la malla curricular, a partir de la estructuración de los contenidos de aprendizaje y el perfil profesional; lo cual no permite a los futuros docentes de educación básica adquirir compromisos de desempeño, en función del modelo educativo y pedagógico, con un criterio innovador y participativo, esencial para la convivencia humana.

Pregunta 30

¿Los ejes de formación profesional que constan en la malla curricular han sido difundidos por las autoridades?

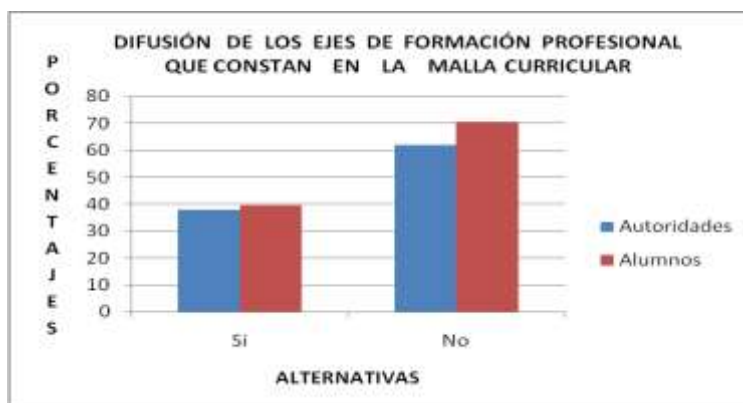
Cuadro Nro. 30

DIFUSIÓN DE LOS EJES DE FORMACIÓN PROFESIONAL, QUE CONSTAN EN LA MALLA CURRICULAR				
Alternativas	Autoridades		Alumnos	
	F	%	f	%
Sí	3	38	26	29,5
No	5	62	62	70,5
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED "Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 31



El 38% de las autoridades afirman que sí se han difundido los ejes de formación profesional a los diferentes estamentos de la institución formadora de maestros/as, opinión que es compartido por el 29,5 % de los alumnos; mientras que el 62 % de las autoridades y el 70,5 % de los alumnos indican que no han sido difundidos los ejes de formación profesional; la malla curricular de los institutos superiores pedagógicos está estructurada por tres ejes de formación: humana, básica y profesional con sus respectivas disciplinas; además de la práctica docente y actividades complementarias distribuidas en seis nivel de formación académica.

De los resultados obtenidos, cuando las mismos directivos afirman en un 62% que los ejes de formación profesional, no han sido difundidos; aseveración que es compartida por el 70,5% de alumnos, da lugar a establecer de manera contundente que existe una escasa preocupación por parte de las autoridades para hacer conocer a todos los involucrados en el proceso educativo institucional los ejes de formación humana, básica y profesional, con sus respectivas disciplinas, la práctica docente y las actividades complementarias que están distribuidas en los seis niveles; lo cual no permitirá garantizar la eficiente y efectiva preparación de los futuros docentes, a fin de satisfacer las exigencias y necesidades de la sociedad actual, al no estar formados adecuadamente para asumir el rol protagónico, que demanda la promoción del desarrollo humano, paralelo al avance de la ciencia, la tecnología y la participación comunitaria.

2.2. VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS H1

H1. La limitada gestión de los procesos administrativos que cumplen las autoridades incide en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el período 2007 – 2008.

Después de haber realizado la investigación de campo, obtenida la información, procesada, representada en cuadros estadísticos y gráficas, se procedió al análisis y confrontación con el referente teórico - científico, adquirido en las referencias bibliográficas, sobre cada una de las preguntas aplicadas a las autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga”, se llegó a comprobar la hipótesis planteada.

- El 50% de las autoridades y el 46% de los alumnos aseguran que, limitadamente participan todos los involucrados en la elaboración del PEI, el mismo que requiere de una identificación colectiva, en donde opinen, decidan, ejecuten y evalúen dicho instrumento.
- El 56,5% de las autoridades aseguran, que, para realizar la planificación institucional, participan todos los involucrados en la elaboración del diagnóstico, el mismo responde al contexto socio – económico y cultural; mientras que los alumnos en un 51,5% aseguran que su participación en dicho diagnóstico es limitado; y, que la planificación a veces responde al contexto socio económico y cultural, impidiendo el fortalecimiento de la identidad institucional, como un proceso que se construye colectivamente.
- El 50,3% de las autoridades y el 49,5% de los alumnos afirman, que la misión en la institución ha sido cultivada y difundida por las autoridades, de manera limitada, ya que la misma no está orientada hacia el exterior y hacia las necesidades de la comunidad, porque no traduce la filosofía institucional adecuadamente; en tanto que la visión, representa parcialmente la imagen de la institución, para proyectarse en el espacio y en el tiempo.

- Las autoridades en un 53,3% aseveran que, algunos elementos de la dirección como son: la comunicación, la motivación y la supervisión satisfacen las necesidades e intereses de los alumnos, puesto que existe una acertada comunicación, un oportuno monitoreo de actividades, lo que permite un eficiente desempeño; en cambio los alumnos revelan en un 57,5% que, limitadamente se satisfacen sus necesidades e intereses, que la comunicación de las actividades que se realizan en la institución no es oportuna; y, el monitoreo, en parte les permite mejorar su desempeño.
- Las autoridades en un 50% señalan que el control que se realiza en la institución, garantiza el cumplimiento de los programas académicos, toda vez que este tiene el propósito de señalar debilidades y errores, mediante una oportuna información; mientras que los alumnos en un 79% afirman que las autoridades no han realizado un adecuado control, que garantice el cumplimiento de los programas académicos, mediante un proceso que permita entender y aceptar la medición de desempeño, determinada por una oportuna información.
- El 48% de las autoridades y el 63% de los alumnos, sostienen que la formación profesional ofrecida por la institución, ocasionalmente da la debida importancia a aspectos fundamentales de la formación profesional, en donde se interprete y se aplique las diferentes corrientes filosóficas, psicológicas, pedagógicas y sociológicas, que fundamenten su práctica educativa, en donde el futuro docente obtenga un dominio científico y didáctico en las diferentes áreas, con una mentalidad abierta al cambio y a la transformación de la sociedad, mediante el cumplimiento de leyes y reglamentos.
- Las autoridades en el 56,5% afirman que el perfil profesional, responde a las necesidades sociales, toda vez que los alumnos que se forman en el ISPED son integradores de la teoría y la práctica, potenciadores de habilidades intelectuales, diseñadores de proyectos de investigación y desarrollo socio – educativo, adaptando los programas de estudio a la realidad del contexto, donde se generan capacidades, habilidades, destrezas, valores éticos y morales; aseveración que no es compartida

por los alumnos en un 71,5% , ya que ellos aseguran que, en parte el perfil propuesto para su formación profesional, responde a sus necesidades e intereses que tienen como futuros docentes de educación básica.

Por las razones expuestas anteriormente, el grupo de investigación verifica la hipótesis planteada, es decir que: la limitada gestión de los procesos administrativos que cumplen las autoridades, no permite garantizar un eficiente desempeño profesional, que satisfaga las exigencias y necesidades de la sociedad actual, mediante una preparación humanística, científica y tecnológica; lo cual, incide en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el período 2007 – 2008.

2.3. Presentación de resultados de la hipótesis 2

Hipótesis 2

La falta de gestión educativa de los profesores/as influye en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el período 2007 – 2008.

La información que a continuación se detalla proviene de la encuesta aplicada a los docentes y alumnos del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, tiene relación con la gestión educativa de los profesores y la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, en donde los resultados de la investigación son presentados en forma descriptiva tratando de mantener en forma textual los juicios vertidos por los investigados

Pregunta 31

¿Los docentes adaptan los programas de estudio a la realidad?

Cuadro Nro. 31

ADAPTACIÓN DE PROGRAMAS DE ESTUDIO A LA REALIDAD				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	F	%	f	%
Sí	4	50	21	24
No	0	0	6	7
En parte	4	50	61	69
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 32



Los profesores en un 50% y los alumnos en un 24% indican que, los docentes sí adaptan los programas de estudio a la realidad, mientras que el otro 50% de los docentes y el 69% de alumnos manifiestan que, en parte los programas de estudio se adaptan a la realidad, toda vez que en la formación profesional se debe satisfacer las expectativas y requerimientos educativos de la sociedad, respondiendo pedagógicamente a la realidad del contexto donde se da el hecho educativo, en donde el estudiante del ISPED sea capaz de desarrollar sus potencialidades, basados en una realidad educativa y su desempeño profesional en el aula.

Al afirmar el 50% de los profesores y el 69% de los alumnos que, en parte los docentes adaptan los programas de estudio a la realidad, deja en claro una verdad concreta de que existe una escasa participación de los profesores del ISPED, para determinar objetivos que busquen adaptar los programas de estudio a la realidad del contexto; de ahí que la formación profesional de los futuros docentes de educación básica tiene serias falencias cuando tratan de adaptar los programas de estudio a la realidad del contexto, lo cual no les permite cultivar capacidades, habilidades y destrezas, para su futuro desempeño profesional como docentes de educación básica.

Pregunta 32

¿En el desarrollo curricular, los docentes elaboran planes y programas para cada actividad?

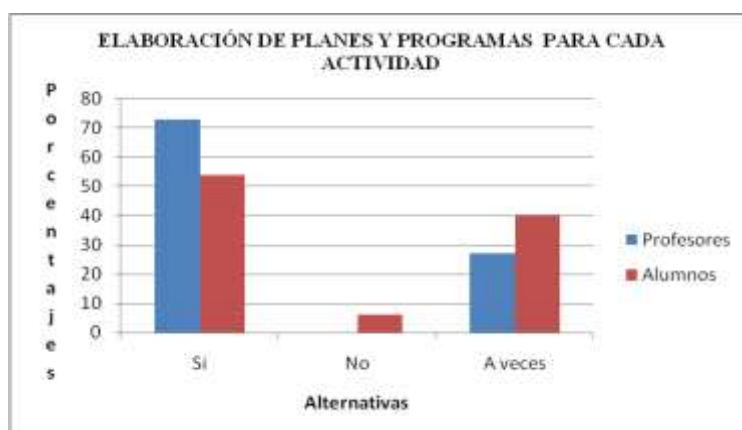
Cuadro 32

ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS PARA CADA ACTIVIDAD				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	F	%	F	%
Sí	16	73	48	54
No	0	0	5	6
A veces	6	27	35	40
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 33



El 73 % de los docentes y el 54 % de los alumnos manifiestan que en el desarrollo curricular, los docentes sí, elaboran planes y programas para cada actividad, toda vez que en la gestión curricular del docente se tiende a operativizar el perfil, según la malla propuesta para los ISPEDs, en donde se determina el fortalecimiento del diseño de planes y programas, enmarcado en un modelo interdisciplinar de enseñanza aprendizaje, en cual se incluyen objetivos, contenidos, métodos, técnicas y procedimientos, para el desarrollo de cada actividad. Sin embargo el 27% de docentes y el 40 % de alumnos indican que, a veces los docentes elaboran planes y programas para cada actividad.

De los resultados obtenidos se observa que el 73% de los profesores y el 54% de los alumnos indican que en el desarrollo curricular, los docentes sí, elaboran planes y programas para cada actividad, situación que pone de manifiesto que de alguna manera existe claridad en el aporte educativo de los profesores del ISPED “Ciudad de Cariamanga”, ya que los alumnos en un significativo porcentaje están convencidos de que los docentes elaboran planes y programas para el desarrollo de cada una de las actividades, a pesar de que aún los maestros y maestras de la institución motivo de investigación siguen constituyéndose en transmisores de conocimientos y no en gestores de procesos educativos; lo cual no permite obtener una adecuada formación profesional de los futuros docentes de educación básica, que sean capaces de aplicar modelos y estilos de trabajo en el cumplimiento de la labor docente.

Pregunta 33

¿En el proceso enseñanza aprendizaje, los docentes manejan estrategias metodológicas?

Cuadro Nro. 33

MANEJO DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS POR LOS DOCENTES				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	F	%	f	%
Siempre	4	50	19	21
A veces	4	50	65	74
Nunca	0	0	4	5
TOTAL	8	100%	88	100%

Fuente: Autoridades y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 34



Los profesores en un 50% y los alumnos en un 21% señalan que en el proceso enseñanza aprendizaje los docentes, siempre manejan estrategias metodológicas, en tanto que el otro 50% de profesores y el 74% de alumnos indican que, a veces, se manejan estas estrategias metodológicas por parte de los docentes. Si consideramos que, cuando más abstracto y teórico es el conocimiento, se precisa de un modelo de aprendizaje en donde se dé énfasis tanto a los procesos como a los productos, utilizando estrategias adecuadas de aprendizaje, que permite gestionar y coordinar proyectos de innovación educativa, donde los alumnos aprendan haciendo, pensando y escribiendo, con la finalidad de mejorar el desarrollo de las actitudes humanas, para una vida activa, productiva y satisfactoria.

Al hacer el análisis de esta inquietud se observa que el 50% de profesores y el 74% de los alumnos, indican que, a veces los docentes del ISPED manejan estrategias metodológicas, lo que permitir asegurar que, en esta institución formadora de maestros/as, los docentes no están utilizando estrategias que viabilicen el proceso de enseñanza aprendizaje, que satisfagan las expectativas de los estudiantes y de la sociedad en general, lo cual no permite responder de manera eficiente a la formación, intelectual, académica y social, de los futuros docentes de educación básica, los mismos que deben tener un amplio conocimiento, manejo y dominio de las estrategias metodológicas, las mismas que deben ser adquiridas, analizadas y ensayadas en su formación profesional a fin de concentrar esfuerzos para mejorar la calidad de la educación básica ecuatoriana

Pregunta 34

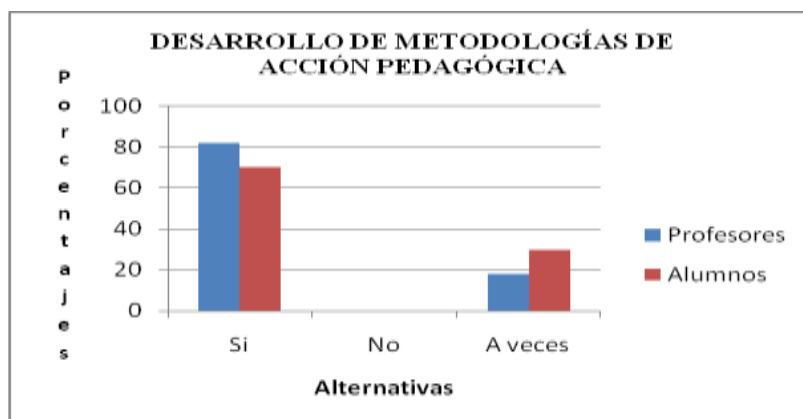
¿En la gestión curricular los docentes desarrollan metodologías de acción pedagógica que integren la teoría con la práctica?

Cuadro 34

DESARROLLO DE METODOLOGÍAS DE ACCIÓN PEDAGÓGICA				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	F	%	F	%
Sí	18	82	62	70
No	0	0	0	0
A veces	4	18	26	30
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga”
Elaboración: Autores

Gráfico 35



El 82 % de docentes y el 70 % de los alumnos aseveran que, sí se desarrollan metodologías de acción pedagógica que integran la teoría con la práctica, debido a que, en la institución formadora de maestros/as, todo aprendizaje se construye en base a la experiencia de los alumnos, dando prioridad a métodos y técnicas de aprendizaje activo, en donde se prepara al estudiante para que continúe aprendiendo e investigando. El restante 18 % de docentes y el 30 % de alumnos afirman que, a veces se desarrollan metodologías de acción metodológica que integren la teoría y la práctica, en donde se establezca adecuadas estrategias que permitan desarrollar el conocimiento en los futuros docentes de educación básica, ya que todos los actos del ser humano (docente) y su concepción influirán en el resto de su vida; donde la práctica permanente concrete lo propuesto por la teoría, tomando conciencia de calidad y de cambio para mejorar.

Los resultados obtenidos, cuando el 82% de profesores y el 70% de alumnos determinan que los docentes sí, desarrollan metodologías de acción pedagógica que integren la teoría con la práctica, lo que permite afirmar en la institución formadora de maestros/as, los docentes en un significativo porcentaje utilizan métodos y técnicas de aprendizaje activo, basándose en las experiencias de los alumnos, permitiendo integrar la teoría con la práctica de una manera aceptable; lo cual influirá en el resto de su formación profesional como futuros docentes de educación básica.

Pregunta 35

¿En la gestión de asuntos estudiantiles, los profesores apoyan las ideas de los estudiantes, en la organización de actividades deportivas y culturales?

Cuadro 35

APOYO A LAS IDEAS DE LOS ESTUDIANTES, EN LA ORGANIZACIÓN, DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	F	%	F	%
Siempre	9	41	19	21
Ocasionalmente	11	50	63	72
Nunca	2	9	6	7
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED "Ciudad de Cariamanga"

Elaboración: Autores

Gráfico 36



Al contestar esta pregunta el 41 % de los profesores y el 21 % de los alumnos manifiestan que, sí se apoyan las ideas de los estudiantes en la organización de actividades deportivas y culturales; en cambio el 50% de docentes y el 72 % de alumnos indican que, ocasionalmente los profesores apoyan estas ideas, toda vez que la gestión de asuntos estudiantiles son las tareas que permiten contribuir a la formación e identificación con el proceso de gestión de la institución, en función de elevar el desarrollo socio – cultural y deportivo de los futuros docentes de educación básica con la sociedad, mediante procesos de promoción y difusión.

Si los docentes en un 50% y los alumnos en proceso de formación, en un 72 % afirman que ocasionalmente, los profesores apoyan las ideas de los estudiantes en la organización de las actividades deportivas y culturales, deja al descubierto la falta de proyección y dinamismo de los profesores para promover el desarrollo cultural y deportivo, que contribuya al desarrollo institucional; lo cual no contribuirá a un proceso de adecuada orientación para la formación integral de los futuros docentes de educación básica, para que sean capaces de propiciar y ejecutar eventos culturales y deportivos que permitan afirmar la identidad local y nacional, en donde desarrollen su práctica educativa.

Pregunta 36

¿El currículo elaborado por los docentes es diseñado acorde a la malla curricular?

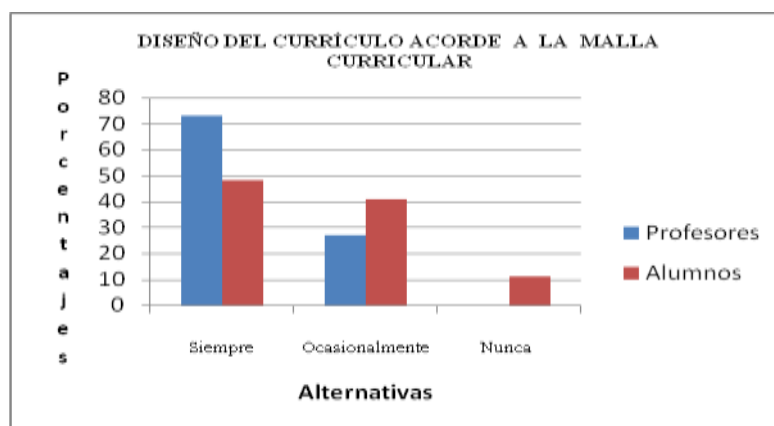
Cuadro36

DISEÑO DEL CURRÍCULO ACORDE A LA MALLA CURRICULAR				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	F	%	F	%
Siempre	16	73	42	48
Ocasionalmente	6	27	36	41
Nunca	0	0	10	11
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 37



El 73% de los docentes y el 48% de los alumnos aseveran que, siempre el currículo elaborado por los docentes es diseñado acorde a con la malla curricular; mientras que el 27% de profesores y el 41% de alumnos afirman que, ocasionalmente el currículo es diseñado de manera acorde con la malla, mediante una labor creativa, basado en criterios y orientaciones de tipo general y nacional, donde los docentes actúan como facilitadores del proceso de enseñanza – aprendizaje, en el cual los alumnos se constituyen en los actores centrales, protagonistas de su propio aprendizaje.

Al pronunciarse los profesores en un 73% y los alumnos en un 48% que, siempre el currículo elaborado por los docentes es diseñado de acuerdo a la malla curricular, se establece que los docentes del ISPED, de alguna manera están contribuyendo al

cumplimiento normativo acorde a las exigencias de la formación docente; lo cual permite desarrollar en los futuros docentes de educación básica, un currículo coherente a la realidad donde se realicen su práctica educativa de manera efectiva y eficiente, con compromisos y responsabilidades bien definidas, a fin de mejorar la calidad de servicio en la institución educativa donde les toque desempeñarse como docentes del antes mencionado nivel

Pregunta 37

¿El personal docente del ISPED, es seleccionado mediante concurso de méritos y oposición?

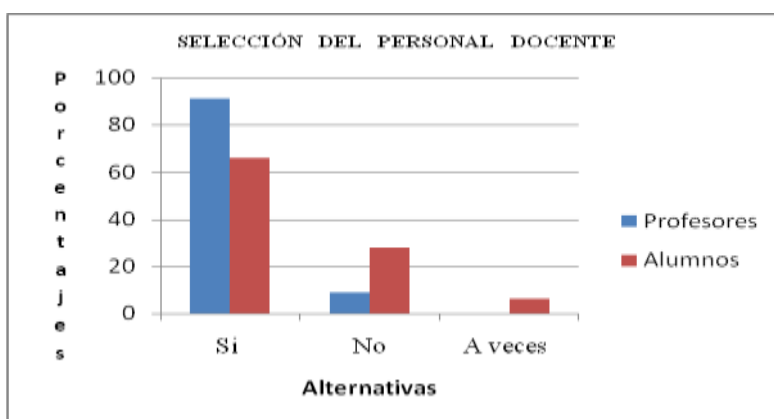
Cuadro 37

SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	F	%	F	%
Sí	20	91	58	66
No	2	9	25	28
A veces	0	0	5	6
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga”

Elaboración: Autores

Gráfico 38



Un 91 % de los docentes del ISPED “Ciudad de Cariamanga”, de manera enfática manifiestan que el personal docente de la institución es seleccionado mediante concurso de méritos y oposición, criterio que es compartido por el 66 % de los alumnos; mientras que, en un porcentaje del 9 % de docentes y 28 % de alumnos sostienen que no es

seleccionado mediante concurso; y, solamente el 6 % de alumnos indican que a veces el personal docente es seleccionado mediante concurso de méritos.

Los resultados anteriormente indicados permiten avizorar que en un porcentaje del 91 % de docentes y el 66 % de alumnos, coinciden en que el personal docente del ISPED es seleccionado mediante concurso de méritos y oposición, por lo que se puede asegurar que la institución formadora de maestros/as cuenta con personal docente calificado para impartir la enseñanza aprendizaje a los futuros docentes de educación básica, el personal docente calificado se constituye en un elemento interactuante dentro de la institución, puesto que su nivel de profesionalización, capacitación y formación es determinante para el logro de las aspiraciones que tienen los alumnos, padres de familia y sociedad en general.

Por lo tanto la selección del personal docente de esta institución motivo de investigación, permiten al futuro docente de educación básica una preparación científica e integral para llevar a cabo el proceso educativo en las diferentes instituciones en forma eficaz y eficiente.

Pregunta 38

¿Los docentes de la institución, tienen un permanente perfeccionamiento pedagógico?

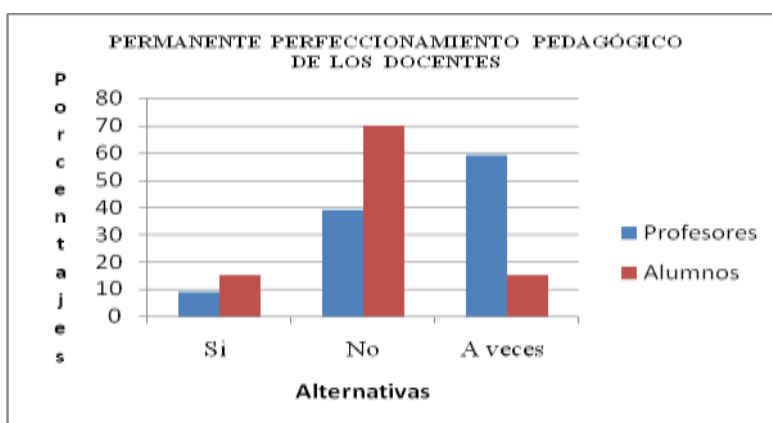
Cuadro 38

PERMANENTE PERFECCIONAMIENTO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	F	%	F	%
Sí	2	9	13	15
No	7	32	62	70
A veces	13	59	13	15
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED "Ciudad de Cariamanga"

Elaboración: Autores

Gráfico 39



En relación a esta pregunta el 9 % de docentes y el 15 % de alumnos, indican que los docentes sí tienen un permanente perfeccionamiento docente; mientras que, el 32 % de docentes y el 70 % de alumnos manifiestan que no existe dicho perfeccionamiento, el otro 59 % de docentes y el 15 % de alumnos, en cambio aseveran que a veces los docentes tiene un permanente perfeccionamiento. Es importante destacar que el desarrollo y perfeccionamiento pedagógico de los docentes es un proceso de crecimiento continuo, a través del cual las personas desarrollan y renuevan su capacidad, para desempeñarse en forma eficiente, acorde con las necesidades e intereses de los alumnos y la sociedad en general.

Esta diversidad de criterios existente entre los mismos docentes, ya que en un 59% manifiestan que, a veces tienen un permanente perfeccionamiento pedagógico; y el 32% de los mismos en cambio indican que, no tienen un permanente perfeccionamiento, opinión que es compartida por el 70% de los alumnos; lo que hace predecir que en ISPED “Ciudad de Cariamanga” los docentes no tiene un adecuado perfeccionamiento, debido a que los mismos no están incentivados y motivados a innovarse en las nuevas pedagogías; lo cual no va a permitir formar docentes de educación básica con un perfil profesional que tienda a mejorar la calidad de vida y la formación integral de los niños/as de los diferentes sectores de la población, a través de una adecuada transferencia de la cultura y de un continuo aprendizaje.

Pregunta 39

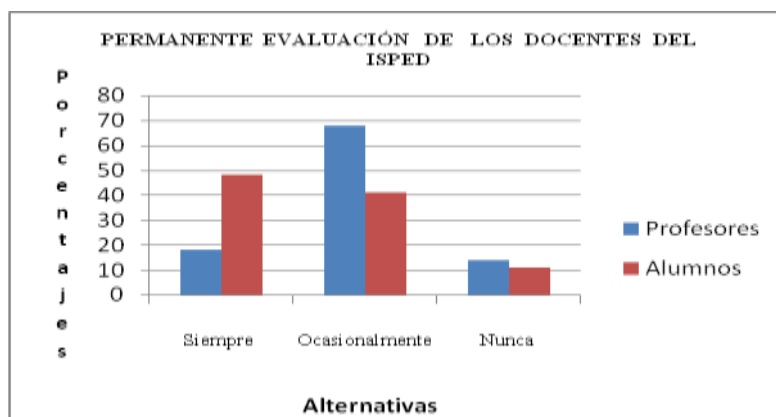
¿Los docentes del ISPED son evaluados en forma permanente?

Cuadro 39

PERMANENTE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES DEL ISPED				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	F	%	F	%
Siempre	4	18	36	41
Ocasionalmente	15	68	42	48
Nunca	3	14	10	11
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED "Ciudad de Cariamanga"
Elaboración: Autores

Gráfico 40



En lo relacionado a esta pregunta el 18 % de docentes y el 41 % de alumnos, indican que los docentes siempre, son evaluados permanentemente, mientras que el 68 % de docentes opinan que ocasionalmente son evaluados, criterio que es compartido por el 48 % de los alumnos; por otro lado el 14 % de docentes y el 11 % de alumnos manifiestan que los docentes nunca son evaluados. La evaluación del desempeño docente tiene un impacto social en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, puesto que los docentes deben someterse a un proceso de evaluación permanente, ya que a través de la misma se toma en cuenta la efectividad del cumplimiento de las planificaciones y la puntualidad en el desarrollo de las actividades.

Los resultados ponen de manifiesto que en la institución motivo de investigación los profesores en un 68% y los alumnos en un 48% aseveran que los docentes

ocasionalmente son evaluados; debido a que en el ISPED, no se está haciendo un seguimiento continuo, para determinar la eficacia y eficiencia del rendimiento académico de los docentes; lo cual no va a permitir a los futuros docentes de educación básica sean conscientes de la necesidad de la evaluación de desempeño de cada una de las actividades que realicen, en las diferentes instituciones educativas donde prestarán sus servicios.

Pregunta 40

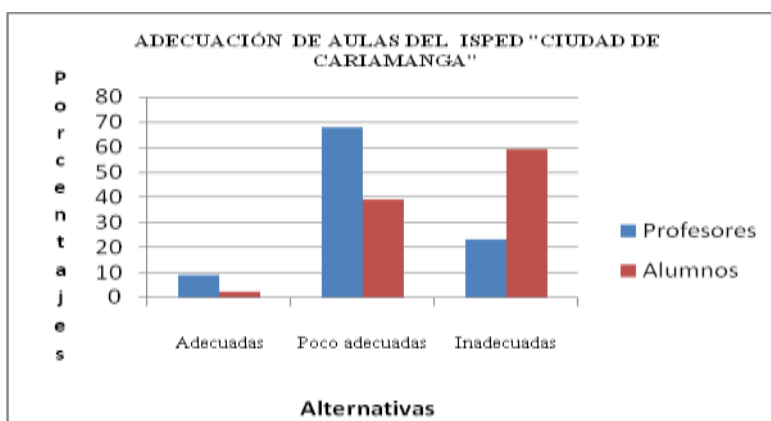
¿Las aulas de la institución para la formación profesional de docentes de educación básica son?

Cuadro 40

ADECUACIÓN DE LAS AULAS DEL ISPED "CIUDAD DE CARIAMANGA"				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	F	%	F	%
Adecuadas	2	9	2	2
Poco adecuadas	15	68	34	39
Inadecuadas	5	23	52	59
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED "Ciudad de Cariamanga"
Elaboración: Autores

Gráfico 41



El 68% de docentes y el 39% de los alumnos opinan que las aulas para la formación profesional son poco adecuadas; mientras que el 23% de docentes y el 59% de alumnos aseguran que las aulas son inadecuadas para dicha formación, ya que, para que exista un mejor aprendizaje es conveniente contar con ambientes que redunden no solo en la

eficacia, sino también en la eficiencia, a fin de satisfacer las necesidades de la institución educativa, donde es importante la adecuación de aulas, laboratorios y talleres que sirvan de apoyo al docente y que motiven al futuro profesional de educación básica, para que se desarrollen las actividades educativas en un ambiente agradable de trabajo, lo cual facilita un adecuado desarrollo de competencias, así como una óptima preparación científica, que le permitirá comprender, analizar y evaluar el hecho educativo

El 68% de los docentes indican que son poco adecuadas y el 59% de los alumnos manifiestan taxativamente que las aulas de la institución son inadecuadas para su formación profesional, lo que reafirma que los docentes de la institución, no han hecho ninguna gestión con la finalidad de determinar las necesidades institucionales, en donde se asegure la adecuación y disponibilidad de infraestructura y equipamiento de las aulas que permitan viabilizar el proceso de enseñanza aprendizaje; lo cual no facilita la efectividad y pertinencia en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica.

Pregunta 41

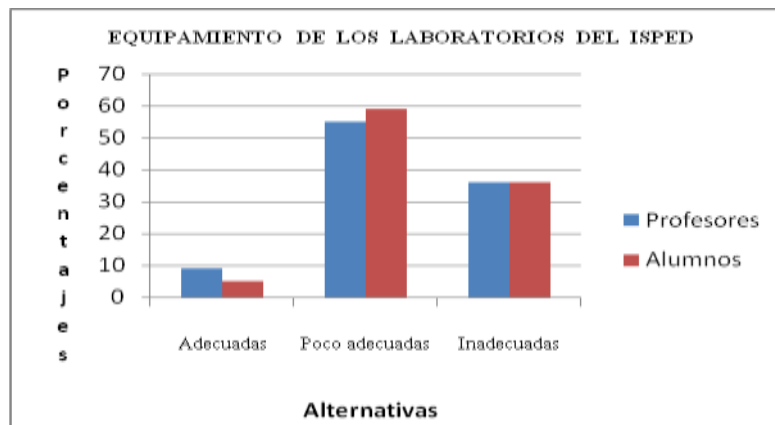
¿Los laboratorios, de la institución para la formación profesional están equipados de manera?

Cuadro 41

EQUIPAMIENTO DE LOS LABORATORIOS DEL ISPED				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	f	%	F	%
Adecuada	2	9	4	5
Poco adecuada	12	55	52	59
Inadecuada	8	36	32	36
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga”
Elaboración: Autores

Gráfico 42



El 55% de docentes y el 59% de los alumnos, opinan que los laboratorios de la institución están equipados de manera poco adecuada; mientras que el 36% de docentes y el 36% de alumnos comparten el criterio de que los laboratorios de la institución están equipados de manera inadecuada; es importante destacar que la implementación de laboratorios, debe ser acorde a las necesidades y exigencias de las nuevas tecnologías de información y comunicación que influyen en el campo educativo, ya que cada cierto tiempo se nos presenta nuevas tecnologías, que nos permiten resolver los más variados problemas educativos, ya que los avances tecnológicos se han constituido en una necesidad prioritaria del proceso enseñanza aprendizaje.

De los resultados obtenidos, el 55% de docentes y el 59% de alumnos, afirman que los laboratorios de la institución formadora de maestros/as están equipados de manera , poco adecuada, lo cual permiten avizorar que la gestión docente da poca importancia al equipamiento y utilización de los laboratorios en el proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual no permite a los futuros docente de educación básica, desarrollar modelos pedagógicos, a través del mayor conocimiento y sistematización de la información, mediante la comunicación interactiva.

Pregunta 42

¿En la institución existe una adecuada racionalización y optimización, de los recursos y materiales disponibles?

Cuadro 42

RACIONALIZACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS Y MATERIALES DEL ISPED				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	f	%	F	%
Adecuada	4	18	5	6
Poco adecuada	14	64	43	49
Inadecuada	4	18	40	45
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga”
Elaboración: Autores

Gráfico 43



El 18% de los docentes y el 6% de alumnos afirman que en la institución existe una adecuada racionalización y optimización de los recursos; en cambio el 64% de docentes y el 49% de alumnos aseveran que, la racionalización y optimización de los antes mencionados recursos es poco adecuada; mientras que el 18% de profesores y el 45% de alumnos opinan que la racionalización y optimización, de los recursos y materiales disponibles es inadecuado.

Si se considera que la gestión de recursos materiales proporciona beneficios que redundan no solo en la eficacia de la institución educativa, sino también en determinar las necesidades de los futuros docentes de educación básica, así como asegurar un perfil

profesional que se proyecte con un sentido humanista, así como un carácter netamente pedagógico y social, que vincule la realidad con el hecho educativo.

Consecuentemente en la institución que se investiga, cuando el 64% de los docentes y el 49% de los alumnos afirman que, la racionalización y optimización de los recursos y materiales disponibles, es poco adecuada, pone en evidencia que la gestión educativa de los profesores no está utilizando y racionalizando, los diferentes recursos que dispone la institución como son el proyector de diapositivas, los pocos procesadores de información existentes, el internet; limitando el desarrollo de las capacidades de los futuros docentes de educación básica, al no tomar las decisiones más acertadas para el desarrollo institucional, mediante la optimización de las recursos disponibles.

Pregunta 43

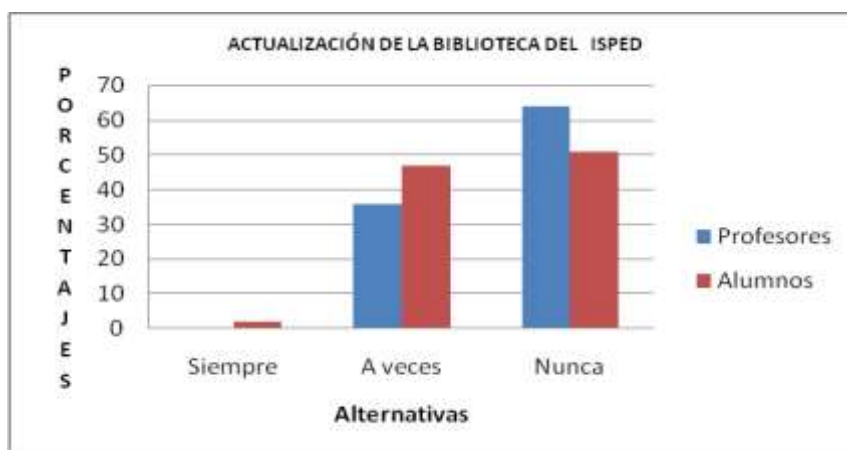
¿La biblioteca es actualizada?

Cuadro 43

ACTUALIZACIÓN DE LA BIBLIOTECA DEL ISPED				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	f	%	F	%
Siempre	0	0	2	2
A veces	8	36	41	47
Nunca	14	64	45	51
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga
Elaboración: Autores

Gráfico 44



En relación a esta pregunta el 36% de docentes y el 47% de alumnos indican que la biblioteca de la institución, a veces es actualizada; mientras que el 64% de docentes y el 51% de alumnos aseveran que la biblioteca nunca es actualizada; la biblioteca es el lugar destinado al depósito de información registrada, principalmente en forma de libros, microfilmes, revistas, grabaciones, películas, diapositivas, cintas magnéticas y de vídeo, así como otros medios electrónicos.

De ahí que es necesario que tanto docente como alumnos estén convencidos de que la gestión de los recursos de la información permiten adquirir conocimientos actualizados en aspectos tales como aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir con las nuevas tecnologías de la información, la misma que se constituye en una necesidad prioritaria del proceso enseñanza aprendizaje, en donde es necesaria la constante actualización de la biblioteca de la institución educativa y más aún si se trata de una institución donde se forman los futuros conductores de la niñez ecuatoriana.

De los resultados obtenidos, el 64% de docentes y el 51% de alumnos aseguran que la biblioteca nunca es actualizada, por lo que se deduce que tanto docentes como alumnos no están satisfechos con las obras existentes, ya que las mismas no son acordes a las necesidades e intereses de la formación docente, además este departamento no cuenta con los recursos tecnológicos debidamente actualizados, lo que dificulta la gestión docente para desarrollar en los futuros profesionales de educación básica un perfil profesional con capacidades intelectuales e investigativas, creadoras y críticas que contribuyan a la transformación moral, política, social y cultural de la sociedad ecuatoriana.

Pregunta 44

¿El laboratorio de informática es acorde a las necesidades de los alumnos?

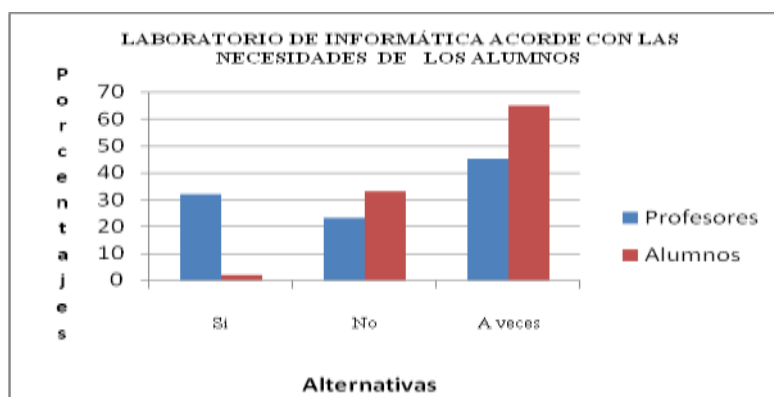
Cuadro 44

LABORATORIO DE INFORMÁTICA ACORDE CON LAS NECESIDADES DE LOS ALUMNOS				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	f	%	F	%
Sí	7	32	2	2
No	5	23	29	33
A veces	10	45	57	65
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 45



El 45% de docentes y el 65% de alumnos manifiestan que a veces, el laboratorio de informática es acorde a las necesidades de los alumnos; mientras que el 23 % de docentes y el 33 % de alumnos opinan que el antes mencionado laboratorio no es acorde a sus necesidades. Si consideramos que las instituciones educativas deben estar enmarcadas por una serie de cambios, debido a que la influencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el sector educativo, se deben al desarrollo de la telemática, el satélite, la televisión por cable, la telefonía móvil, las mismas que han traído como consecuencia diferentes formas de percibir al mundo, de relacionarse e intervenir en él, trasformando nuestra vida social cotidiana; así como también la forma de enseñar, de aprender y de construir el conocimiento.

Al hacer el análisis de los resultados anteriores se observa que el 45% de los profesores y el 65% de los alumnos indican que, a veces el laboratorio de informática es acorde a las necesidades de los alumnos; por lo que se puede asegurar que en la institución motivo de investigación, los recursos de información como es el caso del laboratorio de informática, no satisfacen las necesidades de docentes y alumnos, impidiendo que los futuros docentes de educación básica no obtengan: facilidad en la comunicación, un adecuado dominio de programas, la oportuna utilización de la información, el apropiado servicio de consulta y compartimiento de la información, mediante el correcto manejo de las nuevas tecnologías en el campo educativo, lo cual tendrá consecuencias posteriores en la calidad de educación que será impartida a los niños /as que tendrán bajo su responsabilidad.

Pregunta 45

¿Existe una adecuada planificación y organización de apoyo a la docencia por parte de las autoridades?

Cuadro 45

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE APOYO A LA DOCENCIA				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	f	%	F	%
Sí	6	27	16	18
A veces	12	55	64	73
No	4	18	8	9
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 46



En relación a esta pregunta el 27% de docentes y el 18% de alumnos afirman que sí existe una adecuada planificación y organización de apoyo a la docencia, mientras que el 55% de docentes y el 73% de alumnos indican que a veces, existe la adecuada planificación de apoyo. La gestión del funcionamiento y organización se refiere a la aplicación de los métodos de planificación, administración y evaluación organizacional, tomando en cuenta una revisión permanente de la distribución curricular.

En la institución investigada el 55% de docentes y el 73% de alumnos, indican que a veces, se da apoyo a la docencia, cual determina que no se están aplicando métodos adecuados de planificación y evaluación organizacional, en donde se analice el flujo de información y procedimientos para la toma de decisiones referida a la función docente; lo que no permite que los futuros docentes de educación básica no adquieran las competencias necesarias para guiar el proceso de enseñanza aprendizaje en los niños/as en donde se asuma una responsabilidad compartida de planificar, orientar y controlar la planificación y organización de apoyo a la docencia.

Pregunta 46

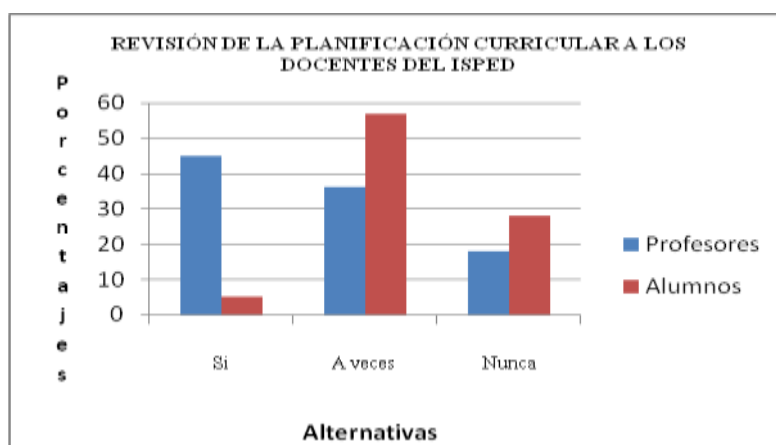
¿Las autoridades realizan una permanente revisión de la planificación curricular a los docentes?

Cuadro 46

REVISIÓN DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR A LOS DOCENTES DEL ISPED				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	f	%	F	%
Sí	10	45	13	15
A veces	8	36	50	57
Nunca	4	18	25	28
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED "Ciudad de Cariamanga"
Elaboración: Autores

Gráfico 47



El 45% de los docentes y el 15% de los alumnos, indican que las autoridades, sí realizan una permanente revisión de la planificación curricular a los docentes; mientras que el 36% de docentes y el 57% de alumnos aseguran que, a veces se realiza la antes mencionada revisión; el restante 18% de docentes y el 28% de alumnos indican que nunca se hace una revisión permanente. Si se considera que en la gestión de funcionamiento administrativo y organizacional de apoyo a la docencia es conveniente y necesario, dinamismo y agilidad en la evaluación de desempeño de los docentes, mediante la revisión constante de la planificación curricular, lo cual implica la aplicación de adecuados métodos y estrategias por parte de los directivos, para obtener una oportuna información del avance relacionado con dicha planificación.

Sin embargo en la institución que se investiga, los mismos docentes dudan, ya que el 45% dicen que sí, el 36% opinan que a veces, se realiza una permanente revisión de la planificación curricular, situación que es fortalecida por el 57% de los alumnos; lo cual deja en claro que no existe una adecuada gestión de funcionamiento administrativo y organizacional de apoyo a la docencia, que permita revisar la planificación curricular de manera ágil y oportuna a cada uno de los docentes, con la finalidad de tomar las decisiones más acertadas, para corregir cualquier desfase entre la planificación escrita y la programación desarrollada en el aula; lo que no permite que los futuros docentes de educación básica egresados del ISPED. Adquieran las competencias necesarias para su futuro desempeño profesional, creando incertidumbre y falta de compromiso para desempeñarse como docentes de este nivel

Pregunta 47

¿Los docentes cumplen con puntualidad la ejecución de las planificaciones y otras actividades programadas?

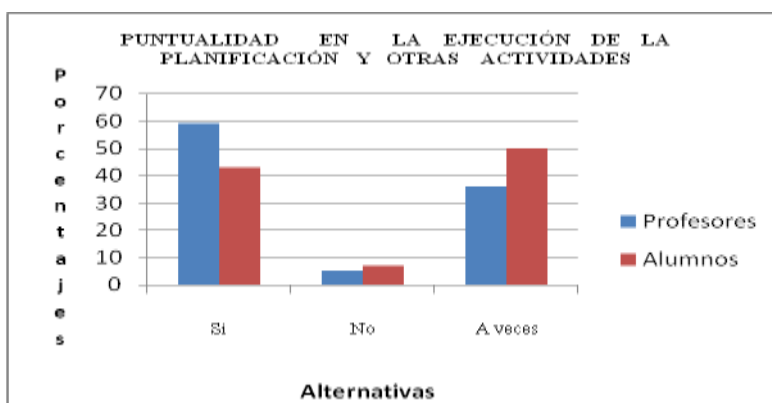
Cuadro 47

PUNTUALIDAD EN LA EJECUCIÓN DE LA PLANIFICACIÓN Y OTRAS ACTIVIDADES				
Alternativas	Profesores		Alumnos	
	f	%	F	%
Si	13	59	38	43
No	1	5	6	7
A veces	8	36	44	50
TOTAL	22	100	88	100

Fuente: Profesores y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga

Elaboración: Autores

Gráfico 48



Al contestar esta pregunta el 59% de los docentes y el 43% de los alumnos, opinan que si, se cumplen con puntualidad la ejecución de la planificación y otras actividades programadas; mientras que el 36% de docentes y el 50% de los alumnos afirman que, a veces, los profesores cumplen con puntualidad la ejecución de las planificaciones y otras actividades ; toda vez que la formación profesional consiste en desarrollar aptitudes humanas, en donde se oriente el conocimiento de habilidades y destrezas para un correcto desempeño profesional, mediante el cumplimiento de las planificaciones propuestas, para que no se constituyan en simple enunciado de actividades escrito en un documento , sino en el desarrollo de las mismas.

En el ISPED “Ciudad de Cariamanga” el 59% de los profesores aseguran que, sí se cumple con puntualidad la ejecución de la planificación; criterio que no es compartido por el 50% de los alumnos, al manifestar que a veces, se cumplen con puntualidad la dicha ejecución y otras actividades; esta discrepancia de opiniones entre docentes y alumnos, pone de manifiesto que, en la institución no se han establecido políticas y estrategias adecuadas de seguimiento y control de las planificaciones y otras actividades programadas, donde se establezcan metas de operatividad, para convertir lo pensado y deseado en una realidad educativa.

Estas aseveraciones no está permitiendo aprovechar adecuadamente los recursos materiales y humanos que la institución posee, para formar a los futuros docentes de educación básica, con una actitud positiva y reflexiva, que conlleve a un compromiso consciente que todo docente debe tener, al cumplir con puntualidad la planificación y cualquier otro tipo de actividad programada con anticipación.

2.4. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS 2

La falta de gestión educativa de los profesores/as influye en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el período 2007 – 2008.

Luego de realizada la investigación de campo, obtenida la información, procesada, representada en cuadros estadísticos y gráficos, se procedió al análisis y confrontación con los referentes teóricos – científicos, conseguida mediante la investigación bibliográfica sobre cada una de las preguntas aplicadas a los docentes y alumnos del ISPED “Ciudad de Cariamanga”, se llegó a los siguientes resultados.

- Los profesores de la institución en un 50% y los alumnos en un 69% afirman que, parcialmente, los programas de estudio se adaptan a la realidad del contexto, lo cual limitadamente les permite cultivar capacidades, habilidades y destrezas, para su futuro desempeño profesional como docentes de educación básica.
- Los docentes en un 50% y los alumnos en el 72% aseguran que, ocasionalmente se apoyan las ideas de los estudiantes, en la organización de las actividades deportivas y culturales, por la falta de proyección y dinamismo, que tienen los profesores para promover el desarrollo cultural y deportivo que contribuya al progreso de la institución.
- El profesorado en un 59% afirman que, ocasionalmente son capacitados; en tanto que el 70% de los alumnos aseguran que, los docentes de la institución no están capacitándose continuamente, impidiendo de esta manera el continuo crecimiento, para desempeñarse eficientemente en beneficio de los futuros docentes de educación básica.
- Los docentes de la institución formadora de maestros/as en un 45,5% y los alumnos en el 65% afirman que los profesores del ISPED, reciben un limitado apoyo de las

autoridades en la planificación y organización, que permita revisar dicha planificación de manera ágil y oportuna, en donde se analice el flujo de información y procedimientos que contribuya a tomar las decisiones más acertadas.

Las razones expuestas anteriormente, permiten al grupo de investigación verificar que la hipótesis H2 es válida y por lo tanto permite su aprobación y aceptación, es decir que: la falta de gestión educativa de los profesores/as, limita el continuo crecimiento que debe poseer el futuro maestro para formar a la niñez ecuatoriana, con un adecuado nivel de profesionalismo, capacitación y formación, que lidere procesos de integración, respeto, solidaridad y equidad; lo cual, influye en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el período 2007 – 2008.

CAPÍTULO 3

CONCLUSIONES

Después de haber realizado el análisis de la información de campo, mediante la interpretación correspondiente obtenida de los diferentes actores involucrados en el proceso de investigación del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”; y, en base a los fundamentos teóricos relacionados con la gestión educativa, se establecen las siguientes conclusiones:

- La planificación institucional del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, responde limitadamente al contexto socio – económico, cultural y a los intereses de los estudiantes, según lo afirmado por el (61,5%), lo cual impide fortalecer la identidad institucional; y, que los futuros docentes de educación básica, tengan una actitud social, que los comprometa con el desarrollo socio económico y cultural del país, con la finalidad de consolidar una adecuada formación profesional.
- En la elaboración de la planificación institucional del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, participan restringidamente, todos los actores de la comunidad educativa; situación que es reconocida por el 46% de los alumnos; esta falta de participación no permitirá que los futuros docentes de educación básica, desarrollen capacidades, habilidades y actitudes, para enfrentar los diferentes problemas educativos, mediante un trabajo de auto – reflexión colectiva, que posibilite mejorar el proceso educativo.
- En la institución investigada la misión y la visión institucional, escasamente ha sido cultivada y difundida, criterio que es corroborado por el 49,5% de los alumnos; esta restringida difusión, no permitirá a los futuros docentes de educación básica, orientar con claridad los anhelos y aspiraciones del trabajo pedagógico que contribuya con eficiencia y eficacia al desarrollo de la sociedad ecuatoriana.
- El control realizado por las autoridades de la institución investigada, permite evaluar la planificación, la organización y la dirección, situación que es afirmada por el 63% de los directivos y el 48% de los alumnos; lo que permitirá a los futuros docentes de educación básica, de alguna manera ejercitarse en el seguimiento, control y evaluación de su práctica educativa.

- Los profesores del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, apoyan limitadamente las ideas de los estudiantes, relacionadas con la organización de actividades deportivas y culturales; aspecto que es corroborado por el 50% de los docentes y el 72 % de los alumnos; situación que, no contribuye a una adecuada orientación en la formación integral de los futuros docentes de educación básica, para que sean capaces de propiciar y ejecutar eventos de carácter cultural y deportivo, que permita afirmar la identidad local en donde desarrollen su práctica educativa.
- En la institución investigada los profesores tienen un escaso perfeccionamiento pedagógico, aspecto que es confirmado por el 59% de docentes y el 70% de los alumnos; lo cual, demuestra que en la institución se sigue manteniendo una enseñanza tradicional, al no permitir que los futuros docentes de educación básica, tengan un perfil profesional que tienda a la formación integral de los niños/as y por ende a mejorar la calidad de vida de los diferentes sectores de la población

Las conclusiones propuestas sirven de orientación básica, que llevarán al establecimiento de un proceso de gestión administrativa y docente alternativo del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, elaborado en base a la realidad institucional, tendiente a satisfacer las necesidades educativas de la sociedad actual.

CAPÍTULO 4

LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS

4.1. Tema

PROYECTO DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA, DIRIGIDO A LAS AUTORIDADES Y DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO “CIUDAD DE CARIAMANGA” DEL CANTÓN CALVAS, PROVINCIA DE LOJA

4.2. PRESENTACIÓN

En la actualidad la gestión educativa debe responder al logro de los objetivos y metas educativas, atendiendo las necesidades básicas de: alumnos, padres de familia, docentes y comunidad en general, en busca de un modelo de organización solidaria, ética y participativa.

En la gestión educativa se privilegia el talento humano, Gimeno Sacristán, concibe a la gestión “como un conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las organizaciones”¹, es decir que a la gestión se la concibe como una perspectiva social y cultural de la organización educativa, mediante el establecimiento de compromisos de participación del colectivo institucional.

Dentro de este contexto es necesario que quienes dirigen las instituciones educativas, autoridades y docentes, tomen conciencia de la importancia que tiene la gestión educativa, para mejorar el desarrollo institucional; y, por ende la calidad de vida de los diferentes sectores de la población.

En la investigación realizada en el ISPED “Ciudad de Cariamanga” es notoria la limitada gestión educativa de directivos y docentes, puesto que existe una escasa participación de los involucrados en la planificación institucional, que no responde adecuadamente a los intereses y expectativas de los estudiantes. De igual manera la misión y visión, escasamente han

¹ Tomado de TOURAIME A. “Podremos vivir Juntos” México FCE. 1997, pág. 21

sido difundidos hacia lo interno y lo externo de la institución; los docentes muy poco manejan estrategias metodológicas y no se comprometen con el progreso de la institución; lo que no está permitiendo a los futuros docentes de educación básica, prepararse adecuadamente con eficiencia y eficacia, para el desarrollo de las instituciones educativas donde realicen su práctica educativa

De ahí que, en la institución investigada, es necesario capacitar a autoridades y docentes en aspectos tales como: gestión educativa, identidad institucional y estrategias metodológicas.

Estos lineamientos alternativos propuestos por el grupo de investigación, se ponen a consideración de autoridades y docentes del ISPED “Ciudad de Cariamanga”; los mismos tienden a fortalecer la gestión educativa, la identidad institucional, y el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas en el manejo de estrategias metodológicas; lo cual permitirá a futuro, garantizar un eficiente desempeño de autoridades y docentes, que satisfagan las necesidades y expectativas de los alumnos y la sociedad en general.

4.3. OBJETIVOS

4.3.1. OBJETIVO GENERAL

Capacitar a autoridades y docentes del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga” en fundamentos básicos de la gestión educativa, en beneficio de la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, con la perspectiva de cambiar la realidad actual, y proyectarse al futuro.

4.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la aplicación de los fundamentos básicos de la gestión educativa, para mejorar la ejecución de acciones y la toma de decisiones de autoridades y docentes
- Fortalecer la identidad institucional, mediante la construcción participativa de la misión y visión, a fin de establecer compromisos de los involucrados en el logro de los objetivos institucionales.

4.4. SUSTENTACIÓN TEÓRICA DE LOS FUNDAMENTOS BÁSICOS

GESTIÓN EDUCATIVA

En la actualidad hablar de gestión educativa, es referirse a un conjunto articulado de acciones que garanticen la eficacia, tomando en consideración criterios objetivos, concretos y medibles. En las instituciones educativas, las acciones deben estar debidamente planificadas, en donde se puntualicen estrategias que se ajusten a la experiencia cotidiana, para convertir lo deseado y pensado en realidades educativas, enmarcadas dentro de un proceso de planificación estratégica.

Con los antecedentes puntualizados, la propuesta consiste en fundamentar la aplicación de los procesos de la gestión educativa, del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación, de los futuros docentes de educación básica, a fin de satisfacer las necesidades de los educandos y las expectativas de la sociedad en general.

De ahí que la capacitación de autoridades y docentes del ISPED “Ciudad de Cariamanga” se constituye en la base fundamental de esta institución

educativa que permitirá lograr la eficiencia y la eficacia de los involucrados en el proceso educativo, a fin de tomar las decisiones más adecuadas para alcanzar los objetivos institucionales.

En la gestión educativa del instituto superior pedagógico, es conveniente implementar diversas acciones, para el logro de metas y objetivos, que permitan tomar decisiones y llevar a cabo las prácticas pedagógicas, creando las condiciones necesarias para su cumplimiento, mediante un conjunto de procesos técnico prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales.

El análisis de la gestión educativa de la institución permitirá instaurar una cultura democrática y participativa, estableciendo responsabilidades y compromisos, entre autoridades, docentes y alumnos, que promuevan y potencien el fortalecimiento y la integración institucional, permitiendo que todos los involucrados cumplan con responsabilidad las funciones para las que fueron designadas, a fin de lograr las metas y los objetivos propuestos en la institución formadora de maestros/as, mediante el establecimiento de compromisos.

La aplicación de la gestión educativa realizada por autoridades y docentes, de esta institución formadora de maestros, permitirá evaluar los procesos y resultados de su gestión, realizada en beneficio del servicio educativo, con la finalidad de identificar los logros alcanzados, las debilidades encontradas, para tomar decisiones acertadas en beneficio de la comunidad educativa.

Para que exista una adecuada gestión educativa de las autoridades y docentes, es necesario que se considere algunos aspectos tales como:

- Presentar un plan integral, coherente y unificado de acciones.

- Definir los objetivos institucionales, las propuestas, acciones y las prioridades en la gestión de recursos.
- Establecer acciones que permitan obtener ventajas en el futuro.
- Considerar las fortalezas y debilidades de la organización y las oportunidades y amenazas del entorno
- Comprometer a todos los actores institucionales
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.
- Tomar las decisiones más adecuadas, para solucionar problemas, fomentar la comunicación y propiciar la capacitación del personal.

Para que se cumplan los aspectos anteriormente enunciados es necesario, considerar los elementos de la gestión en la administración educativa.

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

4.4.1. PLANIFICACIÓN

La planificación² es la función administrativa que tiene un carácter anticipado y reflexivo para ejecutar una acción, estableciendo principios que habrán de orientar, la secuencia de operaciones y la determinación de tiempo para su realización. Este proceso de tiene sentido cuando se permite la participación de todos los actores de la comunidad educativa

La planificación en la institución ayudará, a establecer metas y objetivos institucionales, seleccionando las acciones más adecuadas y las alternativas

² HERRERA, Edgar. **Administración educativa**. Quito. Ecuador. Pág. 105

de solución apropiadas, para que la planificación se convierta en una realidad, la misma que será susceptible de evaluación.

El análisis de los fundamentos teóricos de la planificación, en el instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, permitirá la elaboración de la planificación institucional, la misma que debe ser concebida como un proceso que requiere de la participación activa de los distintos actores de la organización educativa y debe responder al contexto: socio-económico, cultural y a las particularidades de los alumnos/as.

De ahí que al realizar el análisis de la planificación en el instituto superior “Ciudad de Cariamanga”, esta debe ser entendida como un proceso que siempre se está construyendo colectivamente y tiene como tarea un trabajo de autoreflexión, que se ve reflejado en el proyecto educativo institucional, y que se constituye en la herramienta que tiene la institución educativa para explicitar su propuesta general.

4.4.2. ORGANIZACIÓN.

La organización educativa³ es una agrupación de personas que tiene la institución, con una división de tareas y responsabilidades en función de unos objetivos propuestos y del reglamento general de los ISPEDs; es decir que la organización educativa es un arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr los objetivos propuestos; y, es responsabilidad de las autoridades, asignar trabajos a las personas que tienen a su cargo.

En el instituto superior pedagógico, la organización debe responder a una estructura diseñada de tal manera que sea perfectamente clara para todos quienes deben realizar determinadas tareas, mediante la asignación de responsabilidades, con un adecuado sistema de comunicación y toma de decisiones, en donde se refleje y se promueva los objetivos de la institución.

³ Consultado en el Módulo III PROMADED. Ob. cit. Pág. 1

Esta organización social se constituye en un sistema continuo de actividades humanas diferenciadas y coordinadas por los directivos, que utilizan, transforman y unen mutuamente un conjunto específico de recursos humanos y materiales, capaz de satisfacer necesidades humanas.

En el instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga” la aplicación de la organización va a permitir diseñar una estructura organizacional dinámica, en donde se consideren los aspectos de comunicación, cooperación, participación y toma de decisiones. La misma que tiene su origen en la misión y visión institucional.

4.4.3. DIRECCIÓN

La dirección es aquel elemento mediante el cual se logra la efectiva realización de todo lo planeado. Munch y García afirman que la dirección es “La ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante una guía de esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y la supervisión”⁴

De ahí que la dirección es eficaz cuando existe un ambiente agradable de comunicación, motivación y supervisión. En donde estos elementos se constituirán en las herramientas básicas, que garanticen un desempeño efectivo y eficiente de autoridades y docentes, que irá en beneficio de los futuros docentes de educación básica.

Las autoridades de la institución, al establecer un ambiente adecuado ayudarán a sus empleados a hacer sus mejores esfuerzos para alcanzar los objetivos de la institución; toda vez que dirigir implica mandar, influir y motivar a los involucrados para que realicen las diferentes tareas en relación al nombramiento y al tiempo.

⁴ RODRÍGUEZ V. Joaquín 1993 **Teoría de la Administración aplicada a la Educación** Acápite 5-3. México. ECASA Págs. 162 – 181

El análisis de la fundamentación teórica de la dirección, permitirá crear conciencia en autoridades y docentes del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”; sobre la importancia que este elemento de la gestión educativa tiene, para que los involucrados en la institución, realicen las tareas en un adecuado ambiente de trabajo con el fin de alcanzar los objetivos y metas institucionales.

4.4.4. CONTROL

Control⁵ es la función que consiste en observar, inspeccionar y verificar la ejecución de un plan, de manera que puedan compararse continuamente los resultados, el mismo que debe concebirse desde dos puntos de vista: financiero y administrativo.

La aplicación de este elemento en el instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, permitirá adoptar un conjunto de medidas y procedimientos en salvaguarda de los recursos que tiene la institución; así como la custodia de los activos, la veracidad y confiabilidad de los registros contables.

En relación con el control administrativo de la institución, este se refiere al cumplimiento de metas y objetivos programados, el análisis estadístico, el estudio y evaluación de los diferentes programas académicos que se llevan en la misma, a través de métodos y procedimientos que están relacionados con la eficiencia de las operaciones administrativas.

El análisis de la aplicación de este elemento de la gestión educativa ayudará a las autoridades a evaluar el desempeño de todos los involucrados, de manera que permita tomar las decisiones más acertadas, con miras a alcanzar las metas y los objetivos institucionales.

⁵ HERRERA, Edgar. **Administración educativa**. Quito. Ecuador. Pág. 289

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

La identidad institucional⁶, es la carta de presentación de una institución educativa ante la comunidad y la sociedad, ya que a través de la misma se pone en evidencia la misión, visión y los objetivos organizacionales; toda vez que, las instituciones de formación docente se insertan en el mundo de la ciencia y la tecnología, para satisfacer las necesidades sociales, inmerso en esta situación se encuentra el instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”.

Misión

La construcción de la misión debe representar la razón de la existencia de la institución formadora de maestros/as; así como, el motivo o la finalidad que condujo a la creación de la misma. Es decir la misión es la razón de ser de la institución educativa constituyéndose en la tarea básica de la organización, para cumplir el propósito encomendado, al traducir la filosofía institucional en metas tangibles de esta institución para un excelente desempeño en donde se incluyan valores y creencias.

Es necesario que en el instituto pedagógico, la misión, sea cultivada y difundida por las autoridades y docentes, a todos los miembros de la organización, con la finalidad de que los involucrados tomen conciencia de ella, adquieran un compromiso personal y contribuyan con eficiencia y eficacia al progreso institucional.

La construcción de la misión, debe ser motivadora para todos los miembros de la comunidad educativa, con miras al futuro, la misma que debe ser creíble, difundida practicada y orientada hacia las necesidades de los alumnos y la sociedad en general, con la finalidad de promover el desarrollo

⁶ CHIAVENATO, IDALBERTO. **Gestión del talento Humano**, Bogotá, D.C. Colombia 2002.

de las personas, donde se respete su identidad y se promueva su desarrollo en los aspectos social, económico y productivo.

Visión

En el instituto superior pedagógico, es necesario que la visión represente, la imagen que la institución tiene de sí misma y de su futuro proyectada en el espacio y en el tiempo, desde esta perspectiva la visión será concebida como un proyecto que les gustaría que se haga efectivo en un plazo determinado, transformando la realidad actual de esta institución formadora de maestros/as con carácter visionario, en donde las personas sepan a dónde ir y como ir sin necesidad de presión.

La construcción de la visión institucional, se constituye en una perspectiva, donde se describe el estado futuro de la misma, visualizando los deseos, sueños, anhelos y aspiraciones de todos los miembros de la comunidad educativa, convirtiéndose en una declaración de un futuro deseable, de tal manera que los egresados de la institución educativa, estén preparados para asumir los retos que la competitividad y los avances tecnológicos exigen en la actualidad.

4.5. OPERATIVIDAD.

Para operativizar los lineamientos alternativos, se organizarán seminarios taller, relacionados con los fundamentos básicos de la gestión educativa, que ayudará a autoridades y docentes a tomar conciencia sobre la importancia que tienen estos fundamentos, para mejorar de manera eficaz y eficiente su desempeño.

El taller de, construcción participativa de la misión y visión, permitirá el fortalecimiento de la identidad institucional, con la finalidad de alcanzar los

objetivos institucionales mediante el compromiso de todos los involucrados en la institución educativa.

El taller de socialización de estrategias metodológicas, permitirá a autoridades y docentes, innovar procedimientos y mejorar el aprendizaje en el aula, en beneficio de los futuros docentes de educación básica.

4.5.1. Matriz de operatividad de los lineamientos alternativos, para mejorar la gestión de los procesos administrativos de las autoridades y la gestión educativa de los docentes del instituto superior pedagógico “Ciudad de Cariamanga”

Fecha tentativa de realización	Problemas nodales	Propuestas de capacitación	Resultados esperados	Responsables	Costo
06 al 07 de abril del 2009	Desconocimiento de los fundamentos básicos de la gestión educativa	Organizar y desarrollar un seminario taller relacionado con la gestión educativa	Conocimiento y actualización de autoridades y docentes en los fundamentos básicos de la gestión educativa	Equipo de investigación Profesores	\$ 720
06 al 07 de abril del 2009	Escasa difusión de la misión y visión institucional	Organizar y desarrollar un seminario taller relacionado con la identidad institucional	Misión y visión institucional construidas participativamente	Equipo de investigación Profesores	\$ 500.

4.5.2. Actividades

- Gestionar la autorización correspondiente para el desarrollo de los seminarios taller, a las autoridades del plantel y a la DINAMEP Nacional

- Realizar actividades de motivación y sensibilización a las autoridades y docentes, para lograr la participación activa en el desarrollo de los seminarios.
- Hacer gestiones a la dirección provincial de educación, a fin de obtener el aval correspondiente para la entrega de certificados a todos los participantes.
- Preparar los documentos de apoyo para la realización de cada uno de los seminarios talleres.
- Ejecutar los seminarios taller de las diferentes temáticas propuestas en los lineamientos alternativos.

4.6. RESULTADOS ESPERADOS

Con la realización de los seminarios taller de capacitación, se espera lograr:

- La actualización de autoridades y docentes en los fundamentos básicos de la gestión educativa, que ayudará a la formación profesional de los futuros docentes de educación básica.
- La construcción de la misión y visión institucional, para que la misma sea cultivada y difundida hacia lo interno y externo de la institución, a fin de fortalecer la identidad institucional en la comunidad educativa.
- El cambio de actitud en los docentes, mediante el adecuado manejo de las estrategias metodológicas, que les permitirá un eficiente desempeño

4.7. EVALUACIÓN

La evaluación se realizará en cada una de las plenarias y al finalizar el seminario taller de capacitación de autoridades y docentes, con la finalidad de conocer los resultados y determinar el cumplimiento o no, de los objetivos propuestos.

En este seminario taller de capacitación, para la evaluación se considerará, la asistencia y puntualidad de los participantes, así como el compromiso y la participación activa de los involucrados en el proceso.

En la evaluación se tomará en consideración, la presentación y sustentación de trabajos que se elaboren en los grupos.

4.8. METODOLOGÍA DEL SEMINARIO TALLER.

La metodología a utilizarse será eminentemente práctica, reflexiva, activa y participativa.

Se realizarán dinámicas motivacionales al inicio de cada jornada

En cada uno de los talleres se realizará el encuadre respectivo, con la finalidad de llegar a un convenio de acuerdos y compromisos con los participantes

Se organizarán grupos de trabajo y producción, en los cuales los métodos participativos de aprendizaje, la discusión dirigida, las técnicas de trabajo y el taller pedagógico serán los procedimientos recurrentes.

4.9. EJECUCIÓN DE LOS SEMINARIOS - TALLER DE CAPACITACIÓN EN: GESTIÓN EDUCATIVA, IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS, DIRIGIDO A AUTORIDADES Y DOCENTES DEL ISPED “CIUDAD DE CARIAMANGA”

SEMINARIO - TALLER UNO

TÍTULO: Fundamentos básicos de la gestión educativa

OBJETIVO: Analizar los fundamentos básicos de la gestión educativa

BENEFICIARIOS: Este taller esta dirigido a autoridades y docentes del instituto pedagógico “Ciudad de Cariamanga”

APOYOS TEÓRICOS

Lectura 1: ¿Qué es la planificación?

Lectura 2: ¿En qué consiste la organización?

Lectura 3: ¿Qué es la dirección?

Lectura 4: ¿Cómo debe realizarse el control?

METODOLOGÍA DEL SEMINARIO - TALLER

- Al inicio del taller se realizará una dinámica de integración
- Exposición de la agenda del seminario taller con los contenidos a tratarse
- Se realizará un enfoque general de la temática a tratarse
- Se entregará material de apoyo a todos los participantes
- Se conformarán grupos de trabajo para cada una de las temáticas
- Al final del taller se realizará la plenaria, la misma que servirá para obtener conclusiones y recomendaciones

OPERATIVIDAD DEL SEMINARIO - TALLER UNO

SEMINARIO - TALLER DOS

TEMA: Construcción participativa de la misión y visión institucional

OBJETIVOS: Fortalecer la identidad institucional

Construir participativamente la misión y la visión institucional

Establecer compromisos de autoridades y docentes para lograr los objetivos institucionales

BENEFICIARIOS: Autoridades docentes, alumnos y padres de familia.

APOYOS TEÓRICOS

- Identidad institucional
- Misión
- Visión
- Objetivos organizacionales

METODOLOGÍA A APLICARSE

Este taller se desarrollará, con la intención de construir la misión y la visión institucional, con la participación activa de autoridades y docentes, a fin de las mismas sean cultivadas y difundidas al interno y externo de la institución.

El taller se iniciará con una reflexión sobre la razón de ser de la institución educativa y la imagen que la misma espera alcanzar en el futuro, en donde se visualice los deseos, sueños y aspiraciones de los involucrados en la comunidad educativa.

El taller permitirá compartir algunas interrogantes como: ¿Quiénes somos?, ¿Cuál es el campo específico donde la organización desarrolla su actividad?, cuál es el propósito de la institución proyectada al futuro?, ¿Quiénes son los beneficiarios?, interrogantes estas que nos guiarán y conducirán la construcción de la misión y visión institucional

OPERATIVIDAD DEL SEMINARIO - TALLER DOS

4.10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

1. NERICI, Imideo. Hacia una didáctica General dinámica, Traducido del inglés por Ricardo Nervi, 10ª edición, Editorial Kapelusz, Buenos aires, 1982
2. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA, Fundamentos Psicopedagógicos del proceso de enseñanza aprendizaje, Editorial del Pacífico, Quito 1993.
3. MINISTERIO DE EDUCACIÓN, DINAMEP, Proyecto educativo institucional. Serie pedagógica N° 5-9 2002
4. ARANA, María Elena, Principios y Procesos de la Gestión Educativa, colección pedagógica, Editorial San Marcos, Perú, 1998.
5. PROMEBAZ, PROCETAL, Hacia una educación de calidad en el Ecuador, enfoques y experiencias innovadoras Cuenca, Loja, Quito, Ecuador, 2008.
6. MARCILLO, Segundo, Metodologías para la orientación del aprendizaje y dinámicas grupales, 1997.
7. CARRIÓN, Fabián, DURÁN, Juan, LOZADA, Vicente, Estrategias educativas para el aprendizaje activo, 2004.
8. MOLINA Mara, SÁNCHEZ Lesme, Programa de capacitación en liderazgo educativo, gerencia educativa, 1998
9. ANELLO, Eloy y Juanita de HERNÁNDEZ, Liderazgo Moral, convenio Unidad Técnica EB-PRODEC- Universidad NÚR, Ecuador, 1998
10. GIRÓN, Enma, FRETZEN, Silvino, Juegos y Dinámicas.

1. Tema

Influencia de la gestión educativa en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga” periodo 2007 – 2008, lineamientos alternativos.

2. Problematización

2.1. Contextualización.

En la actualidad al hablar de gestión, casi siempre se piensa en administración, y sus parámetros de funcionamiento se refieren a la eficacia, quienes se dedican a la gestión están básicamente preocupados por la eficacia, tomando en consideración criterios objetivos, concretos y medibles.

Su estructura organizativa y sus interacciones personales deben producir rendimiento académico al costo más bajo, ya que a veces el aprendizaje no aparece como tal y sus preocupaciones se centran exclusivamente en el trámite administrativo. De ahí que los administrativos deben aplicar mecanismos que garanticen la eficacia. Sin embargo, "comprender la vida de la escuela supone un propósito bien diferente y bastante más complejo e incierto que pretender especificar los factores organizativos que determinan su funcionamiento eficaz"¹

En las instituciones educativas no pueden darse las condiciones de precisión mecánica y de exactitud que la eficacia requiere como producto, ya que es difícil lograr una instrumentación precisa porque su organización se actualiza en las acciones de las personas y éstas siempre la interpretan de diversas maneras; además, las estrategias se ajustan siempre a la experiencia cotidiana, alejándose de la propuesta inicial, razón por la cual las acciones siempre son cuestionables, conflictivas y llenas de incertidumbre, donde los resultados que se esperan son diversos e imprevisibles.

¹ Internet La gestión educativa

La crítica más relevante a la eficacia como producto esperado en la gestión se refiere a que "la definición estándar del rendimiento académico de las escuelas desconsidera las capacidades de construcción personal de significados, la dimensión creativa, divergente y crítica del pensamiento, así como la capacidad de autorreflexión, autodirección y autoevaluación del aprendizaje"²

La gestión es la forma en que se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos, que son actores de complejos procesos educativos. La gestión de las instituciones educativas con la complejidad de interacciones, conflictos e incertidumbre, va más allá de la racionalidad científica; implica una diversidad de posibles caminos. Mintzberg (en Pérez Gómez, 1998) explica que "la base para decidir el curso de una acción de gestión no es la evaluación racional de los datos, sino la combinación de datos, rumores, conjeturas e intuiciones que difícilmente se pueden formalizar de manera racional"³

A partir de estas reflexiones se puede entender que la organización institucional, en el ámbito educativo, implica la significación académica y compartida del propósito por parte de los actores, lo cual involucra la transformación permanente de normas, estructuras y estrategias de interacción para lograr los propósitos institucionales.

Según Juan Casassus, "la gestión educativa, busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación, por lo tanto está determinada por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación"⁴.

El mismo autor manifiesta que el "objeto de la gestión educativa, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación"⁵. No es una disciplina teórica sino práctica que es aplicada en un campo de acción; al

² en Pérez Gómez La gestión educativa pág. 151

³ Pérez Gómez La gestión educativa pág. 159

⁴ CASASSUS Juan, (2.000). **La gestión educativa en América Latina** UNESCO Pág. 19.

⁵ CASASSUS Juan, (2.000). **La gestión educativa en América Latina** UNESCO Pág. 19.

concebir a la gestión como un conjunto de ideas más o menos estructuradas, en donde los precursores modernos, con el trabajo de sociólogos, administradores y psicólogos como Max Weber, quien estudió la organización del trabajo como un fenómeno burocrático. Entre los administradores se destacan, Frederic Taylor y Henri Fayol que son considerados como los padres de la escuela clásica de la administración.

Es solo a partir de la segunda mitad del siglo XX que se empieza a hablar de la gestión como una disciplina estructurada; algunos empresarios como Chester Bernard (ATT) o Alfred Sloan (General Motors), en los años sesenta comienzan a escribir sus experiencias en la administración, es decir el enfoque de la gestión a partir de experiencias concretas, la misma que es transferida a una de las corrientes de la gestión educativa.

Otras corrientes emergen del pensamiento teórico y están ligadas a los modelos de gestión tales como, el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional y la calidad total.

La gestión educativa debe propender a mejorar la calidad de la educación, a fin de satisfacer las necesidades de los educandos y la sociedad en general; toda vez que, la educación es el elemento clave; para enfrentar los nuevos retos y lograr una mejor producción y distribución de los bienes y servicios que la sociedad genera; así como, solucionar algunos conflictos como son: la pobreza, la carencia de productividad, la ausencia de cultura, la pérdida de valores, la defensa del medio ambiente entre otras; para lo cual es necesario un verdadero proceso educativo, fundamentado en una realidad que aborde la incertidumbre actual de la sociedad, para enfrentar este tercer milenio

La visión de la gestión se focaliza en la movilización de recursos, en esta perspectiva la gestión es “una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los

objetivos superiores de la organización considerada”⁶. Desde una perspectiva centrada en la interacción de los miembros de una organización.

La visión centrada en los procesos, vincula la gestión al aprendizaje; un artículo publicado en 1988 en el Harvard Business titulado “Planning as learning”, en el que se concibe a la acción de la gestión como “un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategias, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto al interior de la organización como hacia el entorno”⁷.

En el tema de gestión educativa, “conviene hacer un punto de clarificación de conceptos entre gestión y administración educativa, el término usado con mayor frecuencia es el de administración, en América Latina se ha pasado de la perspectiva de administración a la de gestión”⁴; bajo el régimen de sistemas educativos centralizados; hasta fines de los ochenta, existieron dos corrientes; la una centrada en la planificación y la otra en la administración, lo cual corresponde a una visión autoritaria o verticalista de la gestión, donde por una parte se encuentran los sujetos encargados de planificar, y por otra las personas encargadas de administrar o ejecutar los planes.

Esta práctica ha sido superada por un proceso de descentralización, cambiando las competencias de gestión de los involucrados; de ahí que gestión es un concepto más genérico que administración, ya que la práctica de la gestión va más allá de la simple ejecución de instrucción

La educación, como necesidad social y como organización no ha respondido a las exigencias de la sociedad, de ahí que la educación ecuatoriana no se fundamenta sobre la base de un proyecto de desarrollo humano, sino que más bien responde a intereses de grupos políticos y económicos que imponen su criterio en las políticas de estado.

⁶ CASASSUS Juan, (2.000). **La gestión educativa en América Latina** UNESCO Pág. 35

⁷ CASASSUS Juan, (2.000). **La gestión educativa en América Latina** UNESCO Pág. 37

En ese contexto el modelo educativo se plantea como una forma de mantenimiento del sistema capitalista, careciendo de identidad propia; no existe una verdadera democracia, ya que los planes y programas son organizados en el nivel central, conllevando esto a que los involucrados en el sistema, no presten atención a la investigación y a la productividad intelectual, por lo que es notoria la discriminación cultural, racial y de género que converge en una desintegración social.

En el sistema educativo ecuatoriano “la gestión educativa, tiene una serie de falencias, las cuales inciden en la baja calidad de educación, que las instituciones educativas brindan a la comunidad, dentro de los cuales podemos citar métodos tradicionales de gestión, baja eficiencia y eficacia en la administración educativa, falta de continuidad en las políticas educativas, falta de atención a las demandas de la sociedad y un conjunto de normas que debilitan la gestión educativa”⁸

La gestión administrativa, por lo general es centralizada, lo que conlleva a una organización de tipo jerárquico, en donde los niveles inferiores se convierten en ejecutores de las decisiones emitidas por los superiores. Así por ejemplo los planes y programas de estudio son diseñados por técnicos del Ministerio de Educación y rigen por igual para todas las instituciones educativas, sin importar su realidad.

En los Institutos Superiores Pedagógicas, la gestión educativa, está encaminada a la determinación de tareas y responsabilidades, razón por la cual no existen innovaciones pedagógicas ni administrativas. En este contexto la ley y los reglamentos siguen siendo el centro de referencia para la toma de decisiones tanto de directivos como de docentes, sin considerar las necesidades básicas de aprendizaje de los futuros docentes de educación básica, formados estas instituciones educativas.

⁸ DINAMEP, (2.005). **La formación del profesor de educación básica** Pág. 12

Al hablar de la gestión educativa, se percibe, que existe un desconocimiento de los fundamentos básicos de la gestión educativa, como son: la planificación, organización, dirección y control, lo cual se ve reflejado en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, en la provincia de Loja, en particular en los que se forman en el ISPED del cantón Calvas.

Inmerso en esta realidad, se encuentra el ISPED “Ciudad de Cariamanga”, el mismo que fue creado como Normal Rural en marzo de 1935, más tarde se denomina Instituto Normal N° 11 de Cariamanga; en 1991, toma el nombre de Instituto Pedagógico "Ciudad de Cariamanga" mediante decreto Ministerial 589.

A partir de 1996 se inicia la reestructuración de los IPEDs. En 1999, se establece la formación docente con tres años post bachillerato, estructurado en dos campos: la formación profesional básica y la formación profesional específica, fundamentado en el paradigma de análisis crítico y el modelo interdisciplinar, con una fundamentación Filosófica, Sociológica, Psicológica y Pedagógica.

Misión.- “Formar docentes con una preparación humanística y científica, CON competencias cognitivas y metacognitivas, investigador de la realidad educativa y liderazgo de visión y futuro”⁹.

Visión.- “Ser una institución formadora de docentes que impulsa el derecho humano, armónico e integral, con alto nivel de eficacia, eficiencia, sólidos valores morales y ética profesional centrado en el interés de formar profesionales competentes en la investigación e innovación educativa, comprometido con el desarrollo socioeconómico del país”¹⁰.

Propósitos.- El Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga” tiene como propósito impulsar la formación docente cuyo eje es el desarrollo de su propia práctica, mediante una adecuada comunicación y liderazgo

⁹ ISPED “Ciudad de Cariamanga” Proyecto estratégico institucional

¹⁰ ISPED “Ciudad de Cariamanga” Proyecto estratégico institucional

2.2. Situación actual del problema

La gestión educativa en los Institutos Superiores Pedagógicos, deben establecer acciones que permitan obtener ventajas en el futuro, considerando las oportunidades y amenazas del entorno; así como los logros y problemas de la misma organización , mediante un perfil integral, coherente y unificado de decisiones que influyan en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica.

La gestión educativa debe determinar objetivos institucionales claramente establecidos, mediante propuestas de acción en la cual estén comprometidos todos los actores institucionales, de manera que influyan positivamente en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, para que sean capaces de generar un potencial humano adecuado para la transformación y el desarrollo social.

Considerando al objeto de investigación, en este caso se evidencia que la gestión educativa influye en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica del ISPED “Ciudad de Cariamanga” al no tener una percepción clara de los elementos de la planificación, las categorías y los modelos de gestión educativa. Lo cual se debe probablemente a que las autoridades y los docentes tienen un escaso conocimiento de la gestión educativa.

En diferentes conversaciones con los estudiantes del ISPED “Ciudad de Cariamanga, se percibe que la planificación institucional no es adecuada, lo cual influye en su formación profesional, debido a que las autoridades y docentes, tienen un escaso conocimiento de la gestión educativa.

En el ISPED “Ciudad de Cariamanga”, en un sondeo el 77% de los alumnos consultados manifiestan que la toma de decisiones y la ejecución de acciones por parte de las autoridades y docentes no son las más adecuadas ni pertinentes

al momento de solucionar un conflicto y ejecutar planes de mejoramiento institucional.

Razón por la cual es necesario entonces buscar alternativas que permitan desarrollar el conocimiento teórico práctico de la gestión educativa, por parte de autoridades y docentes a fin de fortalecer la formación profesional de los futuros maestros/as, basado en competencias que generen una nueva imagen del educador reflexivo, mediador permanente del aprendizaje con características éticas y profesionales

En la actualidad el ISPED “Ciudad de Cariamanga” tiene una población de 313 alumnos, de los cuales 61 realizan el año de servicio educativo rural obligatorio, 29 profesores, 34 escuelas de práctica docente entre urbanas y rurales con 95 profesores orientadores; distribuidos en 8 escuelas completas, 17 escuelas pluridocentes y 19 escuelas unidocentes.

Los alumnos realizan el año de servicio educativo rural obligatorio, en los cantones Calvas, Macará, Sozoranga, Zapotillo, Pindal, Olmedo, Quilanga, Catamayo, Alamor, Espíndola y Gonzanamá.

- **Definición del problema**

El escaso conocimiento de la gestión educativa de autoridades y profesores/as mediante una fundamentación teórica adecuada, no permite mejorar la formación profesional de los futuros docentes de educación básica del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”; de ahí que el grupo de investigación está interesado en investigar:

¿Cómo influye la gestión educativa en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga” en el período 2007 - 2008?

- **Problemas derivados**

¿Cómo inciden los procesos administrativos que cumplen las autoridades, en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica del Instituto Superior Pedagógico "Ciudad de Cariamanga"?

¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa de los docentes, en la formación profesional de los futuros maestros(as) de educación básica del ISPED "Ciudad de Cariamanga"?

3. Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica, por cuanto la gestión educativa es un tema que preocupa a administradores, profesores y profesoras de los diferentes niveles educativos; en estas circunstancias, nos encontramos empeñados en buscar, los mecanismos más adecuados que permitan conocer, de manera científica los elementos, las categorías y los modelos de la gestión educativa, de tal manera que faciliten el conocimiento teórico, proceso y aplicación de la misma, para la formación profesional de los futuros docentes de educación básica.

La investigación se justifica puesto que la gestión educativa en la actualidad se constituye en el pilar fundamental de las instituciones educativas, toda vez que existe poco conocimiento de directivos y docentes, además no se han realizado trabajos referentes a esta disciplina, por lo que estamos seguros que este trabajo servirá de material de consulta, para futuras investigaciones en este campo constituyéndose en un valioso aporte para autoridades, directivos y docentes del Instituto Superior Pedagógico "Ciudad de Cariamanga" comprometidos con el rol de orientar la formación profesional de los futuros maestros (as) de la educación básica Ecuatoriana.

El grupo de investigación cree conveniente que es necesario determinar como influye la gestión educativa en la formación profesional de los futuros docentes

de educación básica del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga” a fin de satisfacer las necesidades educativas que la sociedad actual exige, mediante la participación de los diferentes sectores de la comunidad educativa; para fortalecer, la actividad pedagógica con miras al desarrollo de la creatividad, el pensamiento reflexivo y crítico; mediante una sólida formación humanística, científica, pedagógica y democrática, con la finalidad de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la calidad educativa así como la autonomía de los futuros docentes.

El trabajo de investigación se justifica debido a que en el ISPED “Ciudad de Cariamanga” no se ha realizado ninguna investigación relacionada con el análisis de la gestión educativa y su influencia en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica; por lo cual se cree que la presente investigación, proporcionará un significativo aporte para futuras investigaciones relacionadas con el tema.

Mediante este trabajo de investigación se da cumplimiento a los objetivos propuestos por el programa de maestría en administración para el desarrollo educativo, es factible de realizarlo, debido a que existe la bibliografía necesaria en las bibliotecas de: la Universidad Nacional de Loja y el Instituto Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en documentos del PROMADED, en sitios de Internet; y, la asesoría de experimentados catedráticos de la Universidad Nacional de Loja, así como la predisposición y la colaboración de las autoridades, docentes y alumnos de la institución formadora de maestros(as)

4. Objetivos

4.1. General

Analizar la influencia de la gestión educativa de las autoridades y profesores/as, en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el periodo 2007 – 2008

4.2. Específicos:

Determinar la incidencia, de los procesos de gestión educativa que cumplen las autoridades en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el período 2007 – 2008.

Establecer la incidencia de la gestión educativa de los profesores/as en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el período 2007 – 2008.

Proponer lineamientos alternativos, que contribuyan a mejorar la gestión educativa de autoridades y profesores/as, en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga

5 MARCO TEÓRICO

5.1. Gestión educativa

La gestión educativa se la considera como "el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación"¹¹

La gestión educativa “es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales”¹²

¹¹ WWW. Monografías.com/trabajos La gestión Educativa

¹² Consultado en el Módulo II. **La administración del sistema educativo ecuatoriano y el desarrollo humano.** PROMADED .Loja 2006. Pág. 256

El concepto de: “gestión educativa se entrelaza con la idea del fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del sistema. La gestión educativa supone la interdependencia de: una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales; prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno”¹³

La gestión de las instituciones educativas con la complejidad de interacciones, conflictos e incertidumbre implica una diversidad de posibles caminos. Mintzberg (en Pérez Gómez, 1998) explica que “la base para decidir el curso de una acción de gestión no es la evaluación racional de los datos, sino la combinación de datos, rumores, conjeturas e intuiciones que difícilmente se pueden formalizar de manera racional”¹⁴

Conseguir debe identificar

Es necesario considerar también que la gestión educativa es una actividad realizada por personas dentro de una organización, por lo que es conveniente hacer una reflexión acerca de la gestión del talento humano, que según Idalberto Chiavenato es “un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”¹⁵

Después de hacer un análisis de los criterios vertidos por los autores anteriormente citados, creemos que la gestión educativa debe tender al logro de los objetivos y metas educativas, atendiendo las necesidades básicas de: alumnos, padres de familia, docentes y comunidad en general, en busca de un modelo de organización solidaria, ética y participativa.

Las personas se constituyen en la base fundamental de la organización educativa para lograr la eficiencia y la eficacia de la calidad educativa, las

¹³ Consultado en el Módulo II PROMADED. Ob. .cit. Pág. 257

¹⁴ HERRERA. Edgar. **Administración educativa**. Quito. Ecuador. Pág. 98

¹⁵ CHIAVENATO, Idalberto. **Gestión del talento humano**, Bogota, D.C. Colombia. 2002. Pág. 6

mismas que contribuyen con conocimientos, habilidades, destrezas y potencialidades, que permitan tomar las decisiones adecuadas a fin de alcanzar los objetivos institucionales, lo cual implica tomar en consideración los procesos de planeación, organización, dirección y control

En consecuencia para que exista una adecuada gestión educativa de las autoridades es necesario:

- Presentar un plan integral, coherente y unificado de acciones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la gestión de recursos.
- Establecer acciones que permitan obtener ventajas en el futuro.
- Considerar las fortalezas y debilidades de la organización y las oportunidades y amenazas del entorno
- Comprometer a todos los actores institucionales
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.
- Tomar las decisiones más adecuadas, para solucionar problemas, fomentar la comunicación y propiciar la capacitación del personal

5.2. Procesos administrativos de la gestión educativa

5.2.1. PLANIFICACIÓN

La planificación es la función administrativa que tiene un carácter anticipado y reflexivo de la preparación para ejecutar una acción. Kast y Rosenzweig, define a la planificación como “el proceso de decidir de antemano qué se hará y de qué manera”¹⁶

La planificación consiste en “fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarle, la secuencia

¹⁶ HERRERA, Edgar. **Administración educativa**. Quito. Ecuador. Pág. 105

de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempos y de números necesarios para su realización”¹⁷

Goetz, manifiesta que planear es “hacer que ocurran cosas que, de otro modo, no habrían ocurrido. Equivale a trazar los planos para fijar dentro de ellos nuestra futura acción”¹⁸

Planificar, es el proceso de establecer metas y elegir medios para alcanzar dichas metas (Stoner 1996).

Es el proceso de definir, el curso de acción y los procedimientos requeridos para alcanzar fines y metas. El plan establece lo que hay que hacer para llegar al estado final deseado (Cortés, 1998)

Es el proceso de seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro, para formular las actividades necesarias, para realizar los objetivos organizacionales (Terry 1987).

La planificación...se anticipa a la toma de decisiones. Es un proceso de decidir... antes de que se requiera la acción (Ackoff, 1981)

En conclusión, la planificación es un proceso concreto de acción que permite decidir de antemano ¿lo que se hará? y ¿de qué manera?, se anticipa a la toma de decisiones; y, es efectiva cuando se complementa con la función de control de las actividades planificadas, para evaluar toda la información relevante.

La planeación establece los objetivos de la organización, selecciona las acciones más adecuadas, busca las alternativas de solución más apropiadas, para que el plan se convierta en una realidad, lo cual debe ser susceptible de evaluación con precisión, efectividad, responsabilidad y oportunidad.

¹⁷ Consultado en el Módulo II. **La administración del sistema educativo ecuatoriano y el desarrollo humano.** PROMADED. Loja 2006. Pág. 19

¹⁸ Consultado en el Módulo II PROMADED. Ob. cit. Pág. 19

5.2.1.1 Planificación Institucional

La planificación institucional “es un proceso complejo que aparece en primera instancia como un ejercicio prospectivo que requiere de las interacciones de los distintos actores de la organización escolar y que involucra relaciones de poder donde el equipo de conducción que ejerce la función directiva, aparece como un actor más del proceso y deberá consensuar su participación en el planeamiento institucional”¹⁹

El proceso de planificación institucional tiene sentido “cuando permite la participación de todos los actores de la comunidad educativa”²⁰, que debe responder al contexto: socioeconómico, cultural y a las particularidades de los alumnos/as; así como, a la concepción de educación que la comunidad educativa tiene.

La planificación institucional se ve reflejada en el proyecto educativo institucional que “es la herramienta que tiene la institución escolar para explicitar su propuesta general”²¹, el cual debe entenderse como un proceso que siempre se está construyendo colectivamente, donde la institución perdura fortaleciendo su identidad y no como la formulación de un documento que exige y demanda la autoridad competente.

Un proyecto educativo institucional,” es la articulación entre un problema que es necesario resolver y un camino posible para que sea resuelto. El proyecto institucional es una tarea que se construye, a la manera de un trabajo de autoreflexión colectiva que permite aumentar el conocimiento sobre las dificultades y posibilidades de la institución”²².

¹⁹ PIÑEYRO, Luz María. **Planeamiento institucional: construcción del Proyecto Educativo Institucional**. Pág. 1

²⁰ PIÑEYRO, Luz María. Ob. cit.

²¹ PIÑEYRO, Luz María. Ob. cit.

²² KREMENCHUTZKY, Silvia y otros. **Gestión Institucional**. MCYE.1994

El Proyecto Educativo Institucional (P.E.I.) debe ser tomado como “objeto de conocimiento, tiene que poder ser explicitado por los miembros involucrados, compartido, documentado y reflexionado”²³

El Proyecto Educativo Institucional nos permite²⁴:

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 a largo plazo, para la solución de los problemas principales y prioritarios.

Tener un conocimiento más exacto sobre los retos y las posibilidades que tenemos para enfrentar las diversas situaciones.

Saber con qué fortalezas contamos, que debilidades tenemos; qué oportunidades y amenazas se pueden presentar en el contexto

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.

Consecuentemente la planificación institucional, es un proceso que se ve reflejada en el proyecto educativo institucional, que tiene sentido cuando permite la participación de todos los actores de la comunidad educativa, como son: directivos, personal docente y administrativo, padres de familia, alumnos, ex alumnos, y organizaciones representativas y debe responder al contexto: socioeconómico, cultural y a las particularidades de los alumnos/as.

²³ [http. / Tomado de GEILER, Raquel. **Aportes para construir el proyecto educativo institucional.**](#)

Pág. 1

²⁴ [http. / **Proyecto educativo institucional.**](#) Pág. 1

De ahí que la elaboración del proyecto educativo institucional no puede ser concebido al margen de una concepción histórico socio - cultural y de desarrollo nacional, ya que la visión de futuro del proyecto educativo, debe corresponder a la visión de la sociedad en la que aspiramos vivir.

Para mejorar la calidad de la educación, es necesario y fundamental la elaboración del proyecto educativo institucional, ya que el mismo implica una situación de aprendizaje colectivo, en donde se establece un diálogo constante y sistemático entre los diferentes actores de la institución, a través de sus conocimientos y del análisis de sus prácticas, con el fin de lograr un cambio en el corto, mediano y largo plazo, para lograr un modelo de institución eficaz y eficiente.

5.2.1.2 Planificación estratégica

En la planificación estratégica existe una identidad entre la planificación y dirección “En la planificación estratégica participan todos los miembros de la organización, cada uno en su área específica en el campo educativo, los actores son: docentes, alumnos, padres de familia y organizaciones de la comunidad que comparten la planificación con la dirección; quienes deben ser tratados como sujetos activos, creativos, dinámicos, capaces de elaborar su propio plan”²⁵

Idalberto Chiavenato manifiesta que “las organizaciones no existen en el vacío ni funcionan al azar.... La estrategia define el comportamiento de la organización en un mundo cambiante, dinámico y competitivo. La estrategia está condicionada por la misión organizacional, por la visión del futuro y por los objetivos principales de la organización”²⁶.

De ahí que, la planificación estratégica es un proceso dinámico lo suficientemente flexible, que permite modificaciones que respondan a circunstancias cambiantes.

²⁵ HERRERA, Edgar. **Administración educativa**. Quito, Ecuador. Pág. 101

²⁶ CHIAVENATO, Idalberto. **Gestión del talento humano**, Bogota, D.C. Colombia. 2002. Pág. 53

La planificación estratégica ayuda a identificar y a llevar a la práctica los objetivos a largo plazo, manteniendo el enfoque tanto en el futuro como en el presente, reforzando los principios de misión, visión y los objetivos organizacionales (estratégicos), a la vez que fomentan la comunicación interdisciplinarias, asignando prioridades en el destino de los recursos y obliga a los directivos a ver la planificación desde una nueva perspectiva.

En síntesis, la planificación estratégica no se reduce al diseño, sino que se desarrolla como un proceso continuo y articulado, en donde se presenta el diagnóstico de la realidad como consecuencia de la apreciación de los diferentes actores, de sus necesidades y aspiraciones, situación que tiene que ser explicada y comprendida por quienes dirigen la organización.

La planificación estratégica no es sinónimo de la planificación a largo plazo, sino que se organiza en instancias temporales: Planificación diaria, anual operativa, a mediano plazo y a largo plazo:

5.2.1.3 Misión

Idalberto Chiavenato en lo relacionado a la misión, manifiesta “La misión, que representa la razón de la existencia de una organización, es la finalidad o el motivo que condujo a la creación de la organización y al que debe servir. Una definición de la misión organizacional debe responder a tres preguntas básicas: ¿quiénes somos?, ¿qué hacemos?, ¿por qué lo hacemos?”²⁷.

Consecuentemente, la misión es la tarea básica de una organización, existe para cumplir algún propósito, debe traducir la filosofía institucional en metas tangibles de la organización, hacia un excelente desempeño en donde se incluyan valores y creencias.

²⁷ CHIAVENATO, Idalberto. **Gestión del talento humano**, Bogota, D.C. Colombia. 2002. Pág. 53

La misión debe actualizarse constantemente, debe ser cultivada y difundida por las autoridades y entre todos los miembros de la organización, a fin de que los involucrados tomen conciencia de ella, adquieran un compromiso personal y contribuyan con eficiencia y eficacia a la organización.

5.2.1.4 Visión

En lo relacionado a la visión el mismo autor manifiesta que visión es la “imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro proyectada en el espacio y en el tiempo. Toda organización debe tener una visión apropiada de sí mismo, de los recursos de que dispone, del tipo de relación que desea mantener con sus clientes”²⁸.

Desde esta perspectiva las organizaciones asumen a la visión como un proyecto que les gustaría que se haga efectivo en un plazo determinado, transformando la realidad actual con carácter visionario, en donde las personas saben a donde ir y como ir sin necesidad de presión.

La visión permite identificarse con los propósitos de la organización que orienta el comportamiento de sus miembros hacia un fin determinado.

De ahí que Idalberto Chiavenato al referirse a la misión y visión, manifiesta que estas “proporcionan los elementos para definir los objetivos y formular la estrategia corporativa, que sirve de medio para realizar la misión y alcanzar los objetivos organizacionales, derivados de la visión de la empresa”²⁹.

5.2.1.5 Objetivos organizacionales

“Objetivo es el resultado deseado que se pretende alcanzar en determinado período...la visión organizacional se refiere a un conjunto de objetivos

²⁸ CHIAVENATO, Idalberto. Ob. cit. Pág. 55

²⁹ CHIAVENATO, Idalberto. **Gestión del talento humano**, Bogota, D.C. Colombia. 2002. Pág. 57

deseados por la organización, de ahí se deriva el nombre de objetivos organizacionales”³⁰.

Los objetivos organizacionales deben satisfacer los siguientes criterios: Chiavenato (2000)³¹.

- Focalizar los resultados que deben alcanzarse y no centrarse en las actividades.
- Tener coherencia con las metas de la organización.
- Ser específicos.
- Ser medibles.
- Estar relacionados con un determinado periodo de tiempo.
- Ser alcanzables.

Los objetivos organizacionales pueden ser: Chiavenato (2000) rutinarios, innovadores y de perfeccionamiento.

Rutinarios: estos objetivos sirven como modelos de desempeño diario

Innovadores: son aquellos que son capaces de incorporar algo nuevo en la organización

Perfeccionamiento: estos objetivos sirven para mejorar lo que ya existe.

Los objetivos de una organización constituyen su plan básico, las unidades administrativas pueden tener sus propios objetivos que contribuirán al logro de los objetivos institucionales, en donde debemos tener presente que a partir de los objetivos se fijan metas, estrategias, políticas, procedimientos reglas y programas.

Metas - Algunos autores consideran a las metas como sinónimo de objetivo, e inclusive definen a éstas como fines. Chiavenato (1995), aclara el sentido de las metas, diciendo. “Metas son los blancos por alcanzar a corto plazo, en muchas veces se confunden con los objetivos inmediatos”³².

³⁰ CHIAVENATO, Idalberto. Ob. cit. Pág. 58

³¹ CHIAVENATO, Idalberto. Ob. cit. Pág. 58

³² HERRERA, Edgar. **Administración educativa**. Quito. Ecuador. Pág. 117

Estrategias - La estrategia es un conjunto de actividades tendiente a alcanzar los objetivos organizacionales. Chiavenato (2000) "Estrategia corporativa se refiere al comportamiento global e integrado de la empresa en relación con el ambiente que lo circunda"³³

"La estrategia parte de los objetivos estratégicos de la misión y la visión"³⁴

Políticas- Son declaraciones o interpretaciones generales que guían el pensamiento para la toma de decisiones administrativas o para supervisar las acciones de los subalternos. "Las políticas pueden definirse como los criterios generales que tienen por objeto orientar la acción"³⁵

Las políticas requieren de cierta flexibilidad, de lo contrario pueden convertirse en reglas, por lo mismo se constituyen en un medio para estimular la libertad y la iniciativa dentro de ciertos límites

Procedimientos.- Según Koontz (1995), los procedimientos "son series cronológicas de acciones requeridas, son pautas de acción más que de pensamiento"³⁶.

"Procedimientos son los métodos para efectuar las actividades de conformidad con las políticas prescritas"³⁷. En síntesis los procedimientos guardan relación con las políticas, y ponen en práctica la misma; por lo tanto, los procedimientos operacionalizan la política de la institución educativa.

Reglas.- Son aquellas que "describen con claridad las acciones específicas requeridas o las que no se deben llevar a cabo, sin permitir libertad de acción"³⁸. El procedimiento se lo considera como un conjunto de reglas, sin embargo una regla puede o no formar parte de un procedimiento y su aplicación no requiere de un orden cronológico.

³³ CHIAVENATO, Idalberto. **Gestión del talento humano**, Bogotá, D.C. Colombia. 2002. Pág. 59

³⁴ CHIAVENATO, Idalberto. Ob. cit. Pág. 59

³⁵ Consultado en el Módulo II. **La administración del sistema educativo ecuatoriano y el desarrollo humano**. PROMADED Loja 2006. Pág. 19

³⁶ HERRERA, Edgar. Ob. cit. Pág. 119

³⁷ Consultado en el Módulo II. **La administración del sistema educativo ecuatoriano y el desarrollo humano**. PROMADED Loja 2006. Pág. 23

³⁸ HERRERA, Edgar. **Administración educativa**. Quito. Ecuador. Pág. 120

Programas.- Para Koontz (1995), los programas "son un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas asignaciones de tarea, pasos a seguir, recursos a emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un determinado curso de acción; por lo general cuentan con el apoyo de presupuestos"³⁹.

“Los programas son aquellos planes en los que no solamente se fijan los objetivos y las secuencias de operaciones, sino principalmente el tiempo requerido”⁴⁰

Consecuentemente los programas pueden ser de carácter general o particular, a corto, mediano o largo plazo, en donde se fijan metas, políticas, procedimientos, reglas, asignación de tareas, pasos a seguir, y recursos a emplear

Presupuesto.- Se lo puede considerar como un programa expresado en números. Algunos autores como Mosley (1988), expresan que “un presupuesto sólo es una colección de cifras o cálculos que indican el futuro en términos financieros”⁴¹.

“El presupuesto es financiero cuando constituye un instrumento de la programación...que permite llevar a la práctica los planes y tiene por objeto sistematizar los ingresos y gastos”⁴²

“Presupuesto es una herramienta técnica financiera de la planeación y predeterminación de cifras sobre bases estadísticas, costos, apreciaciones de hechos”⁴³

³⁹ HERRERA, Edgar. Ob. Cit. Pág. 121

⁴⁰ Consultado en el Módulo II PROMADED. Ob. Cit. Pág. 23

⁴¹ HERRERA, Edgar. Ob. Cit. Pág. 121

⁴² Consultado en el Módulo II. **La administración del sistema educativo ecuatoriano y el desarrollo humano.** PROMADED. Loja 2006. Pág. 25

⁴³ Consultado en el taller. **Gestión financiera y formulación de presupuestos.** PROMADED Loja 2007. Pág. 35

Por lo tanto el presupuesto, es el resultado de un proceso de la gestión administrativa, con la presentación ordenada de resultados, como un plan de acción dirigido a cumplir los objetivos de la organización a corto plazo, sin perder de vista la perspectiva de largo plazo, lo cual permitirá llevar a la práctica los planes y sistematizar los ingresos y los egresos.

En conclusión la planificación estratégica se orienta bajo la siguiente perspectiva: El estado actual de la organización que responde a las pregunta ¿el cómo estamos ahora?, donde la misión y la visión proporcionan los elementos necesarios para definir los objetivos organizacionales, es decir ¿a dónde queremos ir?, lo cual permite formular estrategias, para alcanzar dichos objetivos, o sea ¿cómo lo vamos a hacer?, para al final llegar al estado deseado de la organización ¿a dónde queremos llegar? En un tiempo determinado.

Por lo tanto la planeación estratégica es eficiente y eficaz cuando responde a las preguntas ¿el cómo estamos ahora?, ¿a dónde queremos ir?, ¿cómo lo vamos a hacer?, ¿a dónde queremos llegar?, donde se establezca claramente la misión, la visión, los objetivos organizacionales, las estrategias, las políticas, los procedimientos, las reglas, los programas y el presupuesto.

5.2.2 ORGANIZACIÓN

“Organizar es el establecimiento de las estructuras formal de autoridad, mediante la cual se ordena, define y coordina las subdivisiones para el objetivo determinado”⁴⁴ (Luther Gulik)

“Organización es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr el objetivo y es una responsabilidad de la autoridad y la responsabilidad asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas”⁴⁵ (George Terry)

⁴⁴ Consultado en el Módulo II. **La administración del sistema educativo ecuatoriano y el desarrollo humano.** PROMADED. Loja 2006. Pág. 27

⁴⁵ Consultado en el Módulo II PROMADED. Ob. cit. Pág. 27

La organización, según E. W. Bakke, (1969), “una organización social es un sistema continuo de actividades humanas diferenciadas y coordinadas que utilizan, transforman y unen mutuamente un conjunto específico de recursos humanos y materiales, capitales imaginativos y naturales, dentro de un todo único, capaz de satisfacer necesidades humanas”⁴⁶

La organización “educativa es una agrupación de miembros precisable con una división de tareas y responsabilidades en función de unos objetivos propuestos”⁴⁷

De los enfoques sobre organización de los autores citados, podemos decir que, desde la antigüedad los seres humanos han visto en la necesidad de integrarse para satisfacer necesidades personales, debido a una serie de circunstancias físicas, psicológicas y sociales, la misma que puede ser beneficiosa, si existe una organización convenientemente estructurada.

De ahí que, la organización es un sistema social, continuo de actividades humanas, nace por la necesidad que tiene el hombre de integrarse, para satisfacer sus necesidades humanas, lo cual le permita alcanzar objetivos comunes dentro de una.

La organización es la creación de una estructura, diseñada de tal manera que sea perfectamente clara para todos quienes deben realizar determinada tarea, mediante la asignación de responsabilidades con un sistema adecuado de comunicación y de toma de decisiones, donde se refleje y se promueva los objetivos de la empresa.

La organización funciona, cuando las personas desean cooperar entre sí, para lo cual trabajarán mucho más si todos conocen el rol que deben cumplir dentro de la institución educativa, mediante la adecuada asignación de

⁴⁶ Consultado en el Módulo III. **Cultura organizacional y desarrollo educativo**. PROMADED Loja 2006. Pág. 1

⁴⁷ Consultado en el Módulo III PROMADED. Ob. cit. Pág. 1

responsabilidades, de comunicación y toma de decisiones donde se refleje y promueva los objetivos institucionales.

Las organizaciones funcionan cuando las personas cumplen los papeles específicos, en virtud de su conocimiento, profesión o especialidad, de manera que cumplan su rol con la máxima eficacia, atendiendo a las expectativas de sus cargos administrativos con responsabilidad y eficiencia; de ahí que es necesario cada administrativo, docente, o personal de servicio reúna los requisitos adecuados para su óptimo desempeño.

5.2.2.1 la estructura organizacional

La estructura organizacional “es una de las variables en el diseño de la organización, la misma que puede ser estática, si permanece mientras la organización lo determina en función de sus fines; o, dinámica si es diseñada de forma indirecta, mediante aspectos de comunicación, cooperación, participación y toma de decisiones”⁴⁸.

Jakson y Morgan, definen a la “estructura organizativa como la distribución de puestos de trabajo y los mecanismos administrativos que crean un modelo de actividades de trabajo, interrelacionadas y permite organizar, dirigir, coordinar y controlar sus actividades”⁴⁹.

Marcha y Simón, definen a la estructura como “un conjunto de modelos de comportamiento de la organización que son relativamente estables y que cambian solo muy lentamente”⁵⁰.

En consecuencia la estructura tiene sus orígenes en la misión y visión; en donde la misión está determinada como la tarea básica una organización con metas claramente establecidas , según el proyecto curricular institucional; mientras que, la visión está conceptualizada según ¿el cómo funcionará ?, esa

⁴⁸ WWW. Monografias.com/trabajos. **Teorías administrativas**

⁴⁹ WWW. Monografias.com/trabajos. Ob.cit.

⁵⁰ CHIAVENATO, Idalberto. **Gestión del talento humano**, Bogota, D.C. Colombia. 2002. Pág. 143

estructura en el futuro, mediante un conjunto de: esfuerzos, iniciativas y creatividad de los miembros de la organización, en donde se consideran algunas variables como son: la cultura, la tecnología, las personas y el entorno.

La cultura organizacional o corporativa según Chiavenato (2000) “es el conjunto de hábitos y creencias establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización”⁵¹

“Cultura organizacional es la manera tradicional de pensar y cumplir las tareas compartidas por todos los miembros de la organización”⁵²

En conclusión, a la cultura se la concibe como un conjunto de valores, creencias y principios que guían a la organización, mediante un determinado camino a seguir. Algunos aspectos de la cultura se perciben con facilidad, mientras que otros son menos visibles y de menor percepción, de ahí que las culturas pueden ser: satisficentes, políticas, optimizantes e integradoras.

Consecuentemente la cultura representa la forma, como la organización mira el ambiente, cuyos elementos son: El comportamiento cotidiano de las personas, las normas o reglas en los momentos de recreación, los valores que predominan en la institución educativa, la filosofía administrativa que orienta las políticas de la organización, el clima organizacional la manera como interactúan entre sí y con los demás.

5.2.2.2 Tipos de estructuras

Al hacer referencia a los tipos de estructuras, debemos tomar en consideración que estas se crean y se adaptan a la cultura, debido a que las mismas actúan y son determinantes en la vida organizacional; de ahí que, existen algunos tipos de estructuras como culturas.

⁵¹ CHIAVENATO, Idalberto. Ob. cit. Pág. 143

⁵² CHIAVENATO, Idalberto. Ob. cit. Pág. 143

Estructura satisfaciente.- denominada también burocrática; las mismas que permiten resolver problemas internos de comunicación, no buscan ni eficacia ni eficiencia, sino estabilidad.

Estructuras políticas.- estas estructuras, reflejan culturas organizacionales, en donde los niveles jerárquicos, son aparentes, dinámicas, difíciles de definir y muy sensibles a la acción externa; por lo que, necesitan de una metodología muy cuidadosa, relacionada con el aspecto humano y las relaciones sociales. Estas estructuras, están reflejadas en la estructura formal

Estructuras optimizantes.- este tipo de estructura, tiene una apariencia rígida para defenderse de las amenazas del exterior, provocan habitualmente estructuras informales.

Estas estructuras están dirigidas al logro de objetivos; y, tiene una diferenciación notable en la distribución del poder, son de constante inestabilidad; por lo que, la “estructura optimizadora necesita crear una unidad para solucionar problemas o tomar decisiones”⁵³.

Estructuras integradoras.- se caracterizan por una “coordinación natural de su actividad a través de una buena comunicación interpersonal y un eficiente trabajo en equipo”⁵⁴. Las mismas se hacen resistentes a cualquier presión o amenaza, es “abierta y flexible porque no tiene temor a las amenazas externas y considera necesaria la estrecha relación con el entorno”⁵⁵, razón por lo cual tiene capacidad para trabajar con organismos informales.

Tomando en consideración estos componentes de la organización, se utilizan los organigramas y el manual de de organización

⁵³ Consultado en el Módulo III **Cultura organizacional y desarrollo educativo**. PROMADED. Loja 2006. Pág. 45

⁵⁴ Consultado en el Módulo III. **Cultura organizacional y desarrollo educativo**. PROMADED Loja 2006. Pág.45.

⁵⁵ Consultado en el Módulo III PROMADED. Ob. cit. Pág. 45.

5.2.2.3 Tipos de organización

La organización formal

La organización formal es la determinación de los estándares de interrelación entre los órganos o cargos, definidos por normas, directrices y reglamentos de la organización para la consecución de objetivos.

Características básicas de una organización formal⁵⁶

- Consta de escalas jerárquicas o niveles funcionales establecidos en el organigrama
- Representa a la teoría clásica
- Según Taylor la organización debe basarse en la división del trabajo y por consiguiente en la especialización del obrero
- Debe considerarse la distribución de la autoridad; y, de la responsabilidad

Organización Lineal

Es la estructura más simple y más antigua, la misma está basada en la organización de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica medieval.

Características de la organización lineal

- Posee el principio de autoridad jerárquica
- Tiene Líneas formales de comunicación presentes en el organigrama.
- Centraliza las decisiones,
- Posee configuración piramidal

Ventajas de la organización lineal

⁵⁶[www.google.com/organizacion/elementosbasicos de la administración/algunosautores.htm](http://www.google.com/organizacion/elementosbasicos%20de%20la%20administracion/algunosautores.htm).

- Tiene una estructura sencilla y de fácil comprensión.
- Su delimitación es clara, estableciendo responsabilidades a los involucrados.
- es de fácil implantación.
- tiene una estabilidad considerable.
- Es el tipo de organización más indicado para pequeñas empresas.

Desventajas de la organización lineal

- La estabilidad y la constancia de las relaciones formales pueden conducir a la rigidez
- No responde de manera adecuada a los cambios rápidos
- Esta basada en la dirección única y directa, lo cual puede volverse autoritaria.

Organización Funcional

Es el tipo de estructura organizacional, que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones para cada tarea

Características de la organización funcional

- Autoridad funcional, donde ningún superior tiene autoridad total sobre los subordinados, sino parcial y relativa.
- Línea directa de comunicación, entre los diferentes niveles.
- Las decisiones son descentralizadas
- se da énfasis a la especialización

Ventajas de la organización funcional

- Máxima especialización.
- Comunicación directa más rápida
- Cada departamento realiza únicamente su actividad específica.

Desventajas de la organización funcional

- Pérdida de la autoridad de mando
- Delimitación en la delegación de responsabilidades.
- Tendencia a la competencia entre los especialistas
- Tendencia a la tensión y a los conflictos en la organización:

Organización de tipo Línea-Staff

“Es el resultado de la combinación de la organización lineal y la funcional”⁵⁷, a fin de mejorar las ventajas de estos dos tipos de organización; y, reducir sus desventajas formando la llamada organización jerárquica-consultiva.

Las principales funciones del staff son:

- Servicios
- Consultoría y asesoría
- Monitoreo
- Planeación y control

Las funciones del staff pueden existir en cualquier nivel organización

Características de la organización Línea-Staff

- Cada organismo responde única y exclusivamente a un superior
- El departamento presta servicios y recomienda los candidatos aprobados donde las secciones toman la decisión final en base a las recomendaciones.
- Coexistencia de las líneas formales de comunicación con las líneas directas de comunicación.

Desarrollo de la organización Línea-Staff

La organización línea-staff es la evolución de la jerarquía funcional frente a la división del trabajo en la organización

⁵⁷ Administración. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.monografias.com-administracion.htm> (Consulta: 2004, septiembre)

Asegura asesoría especializada e innovadora, manteniendo el principio de la autoridad única.

Actividad conjunta y coordinada de los órganos de línea; y, los órganos de staff.

Desventajas de la organización Línea- Staff.

La organización línea-staff presenta algunas desventajas y limitaciones que no afectan las ventajas que ofrece.

El asesor de staff es generalmente un técnico con preparación profesional,

- El asesor generalmente tiene mejor formación académica, pero menor experiencia.
- El personal de línea puede sentir que los asesores quieren quitarle espacios de e autoridad
- Al planear y recomendar, el asesor no asume responsabilidad inmediata

5.2.2.4 Organigrama

El organigrama “constituye la representación gráfica de la estructura administrativa de una empresa, organismo o entidad”⁵⁸. En una organización formal, representa el plan organizativo para la división del trabajo, muestra varios aspectos de la organización, como es la unidad de mando, jerarquía y límite de control. Además en los organigramas se puede apreciar la cadena de mando, la jerarquía, los canales de comunicación, la departamentalización y la división del trabajo.

Unidad de mando.- Cada empleado de una organización es responsable ante un superior inmediato, si este principio no se cumple, se produce confusión en el empleado, pérdida de tiempo y conflictos.

Jerarquía.- La organización requiere de una estructura de funciones y una estructura jerárquica que generalmente es de tipo vertical, en la que se indica

⁵⁸ Consultado en el Módulo II. **La administración del sistema educativo ecuatoriano y el desarrollo humano.** PROMADED. Loja 2006. Pág. 32

dónde se concentra la autoridad y la responsabilidad administrativa.

Canales de comunicación.- Los canales de comunicación reflejan el flujo de autoridad y responsabilidad de la cadena de mando.

5.2.2.5 Manual de funciones

“Manual es un documento que contiene en forma ordenada y sistemática información y/o instrucciones sobre políticas, historia, organización funciones y/o procedimientos de una empresa o entidad.”⁵⁹

Según el documento publicado por la secretaría de Educación Pública de México (1990), “son los documentos administrativos que contiene documentación detallada sobre los antecedentes históricos, las atribuciones, la base legal, la estructura, las funciones y las líneas de comunicación y coordinación que se deben dar en una dependencia o unidad administrativa.”⁶⁰

De ahí que toda organización, debe tener un manual de funciones que responda a la necesidad de organizar el trabajo eficazmente, donde se especifique las actividades que debe desempeñar el personal administrativo, docente y de servicio de la institución educativa.

En consecuencia el manual de funciones debe:

- Precisar responsabilidades.
- Delimitar obligaciones
- Orientar el desarrollo de las funciones
- Facilitar la evaluación de desempeño en el trabajo

Para la elaboración del manual de funciones no existe un formato único. Sin embargo se puede considerar lo siguiente:

1. Identificación del cargo

⁵⁹Consultado en el Módulo II. **La administración del sistema educativo ecuatoriano y el desarrollo humano.** PROMADED. Loja 2006. Pág. 35

⁶⁰ HERRERA, Edgar. **Administración educativa.** Quito. Ecuador. Pág. 289

2. Breve resumen del puesto de trabajo
3. Relaciones, responsabilidad y deberes
4. Límite de autoridad
5. Condiciones de trabajo
6. Estándares de desempeño

La identificación del puesto, se refiere al nombre del puesto, como puede ser rector, secretaria, bibliotecario, etc.

En el resumen del puesto se debe describir la naturaleza general del puesto, enlistando sus funciones y actividades principales.

Las relaciones tienen que ver con las interrelaciones del empleado con otros miembros de la organización o fuera de ella; es decir, con la autoridad inmediata y/o con sus subordinados, y con los miembros de la comunidad, es necesario además enlistarse en forma detallada las responsabilidades y deberes

Los límites de autoridad para cualquier cargo deben especificarse, incluyendo sus limitaciones en la toma de decisiones, la supervisión directa a otros miembros de la organización.

Los estándares de desempeño indican fundamentalmente que el empleado cumpla con cada una de las responsabilidades y deberes.

5.2.3. DIRECCIÓN

“la dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado”⁶¹

Munch y García a la dirección la definen como “La ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante al guía de esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y la supervisión”⁶²

⁶¹ Consultado en el Módulo II. **La administración del sistema educativo ecuatoriano y el desarrollo humano.** PROMADED. Loja 2006. Pág. 35

Para R. Buchele la dirección “comprende la influencia interpersonal del administrador a través de la cual logra que sus subordinados obtengan los objetivos de la organización mediante la supervisión, la comunicación y la motivación”⁶³.

También se afirma que la dirección “es el proceso que realiza una persona o líder para influir en los demás a realizar un trabajo unido y de manera eficaz”⁶⁴

De los conceptos vertidos por los autores, podemos decir que: dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales, en donde la relación y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. Los directivos al establecer el ambiente adecuado ayudan a sus empleados a hacer sus mejores esfuerzos para alcanzar los objetivos de la institución.

La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, ejercida a base de decisiones, mediante la comunicación, la supervisión y la motivación.

Cuando un administrador se interesa por sí mismo en la función directiva, comienza a darse cuenta de la complejidad de la gestión educativa, toda vez que está tratando con seres humanos, posiblemente interesados en la eficiencia y la eficacia de la institución educativa. De ahí que el logro del fin común será más fácil cuando se coordina adecuadamente los intereses del grupo.

La dirección es eficaz cuando existe un ambiente agradable de comunicación Chiavenato (2000) “La organización debe comunicar su filosofía a los

⁶² RODRÍGUEZ V. Joaquín 1993 **Teoría de la Administración aplicada a la Educación** Acápites 5-3. México. ECASA Págs. 162 – 181

⁶³ Consultado en el Módulo V. **Dirección y gestión administrativa en la educación ecuatoriana.** PROMADED. Loja 2006. Pág. 1

⁶⁴ Consultado en el Módulo V PROMADED. Ob. cit. Pág. 1

empleados y pedirles sugerencias y opiniones sobre temas laborables”⁶⁵, entre: docentes, administradores, personal de apoyo y alumnos, lo cual permitirá tomar las decisiones más adecuadas, toda vez que “la comunicación es una herramienta administrativa de uso común que con frecuencia se cita como la habilidad responsable del éxito de un administrador”⁶⁶

Al referirse a la motivación Samuel Certo manifiesta que “es el estado interno de un individuo que lo hace comportarse en una forma que asegura el logro de alguna meta”⁶⁷

Berelson y Steiner a la motivación la definen como “todas esas condiciones de esfuerzo, anhelos, deseos, impulsos, etc. Es un estado interior que activa o mueve”⁶⁸

Es decir si no hay motivación de parte de la dirección es muy difícil lograr que los subordinados cumplan con sus obligaciones. Animar a las personas es buscar el éxito deseado en la organización, donde las personas sientan verdaderamente el deseo de trabajar sin necesidad de presión

La supervisión “es un elemento de la dirección que se encarga del estudio y la vigilancia de las acciones de un grupo de personas en relación con el progreso alcanzado”⁶⁹

Munch y García manifiestan que la supervisión consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente

El supervisor tiene una labor de vigilancia y guía, donde se imprime una dinámica de los recursos humanos, para lograr que las actividades y los objetivos institucionales se cumplan adecuadamente, es de quien depende la eficiencia de todos los involucrados, la misma debe ser moderada, es decir

⁶⁵ CHIAVENATO, Idalberto. **Gestión del talento humano**, Bogota, D.C. Colombia. 2002. Pág. 364

⁶⁶ Consultado en el Módulo V. **Dirección y gestión administrativa en la educación ecuatoriana**. PROMADED. Loja 2006. Pág. 10

⁶⁷ Ob. cit. Pág. 8

⁶⁸ Ob. cit. Pág. 8

⁶⁹ Ob. cit. Pág. 12

donde el personal tenga mayor libertad para realizar su trabajo, aprovechando sus habilidades, destrezas y potencialidades.

5.2.3.1 Liderazgo

Para hablar de liderazgo es necesario conocer algunos referentes relacionados con el líder. Generalmente se considera líder a aquella persona que es capaz de influir en los demás; su opinión es muy valorada, el mismo no requiere de una posición jerárquica para influenciar en los demás o en su grupo de trabajo, se puede ser jefe sin ser líder y se caracteriza por tener la habilidad de conducir a su equipo de trabajo

El líder tiene una visión de futuro; mirando a largo plazo y consiguiendo siempre motivar a su equipo, anticipa cambios logrando el beneficio no sólo para su empresa, sino para cada uno de sus miembros, lo que hace más fácil el hecho de que cada uno tome las ideas y las haga suyas, para lograr llegar a la meta planteada.

De ahí la función de ser líder no es tarea fácil, él debe ser ejemplo para sus colaboradores de: entusiasmo y dedicación; debe predicar con el ejemplo; cumplir lo que promete. Para que el líder sea eficiente debe tener algunas cualidades tales como: visionario, con coraje, comunicador, inspirador de entusiasmo, persuasivo, buen negociador, debe tener capacidad de mando y ser honesto

5.2.3.2 Estilos de liderazgo

Cuando ha sido asignada la responsabilidad del liderazgo y la autoridad correspondiente, es tarea del líder lograr las metas trabajando con sus seguidores, en donde los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores.

Los estilos de liderazgo varían según los deberes que el líder debe desempeñar, las responsabilidades que sus superiores le asignen y su compromiso filosófico hacia

la realización y cumplimiento de las expectativas de sus subalternos. Existen algunos estilos de liderazgo, de los cuales se considera la descripción de tres estilos básicos: el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta.

El líder autócrata: Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno, la decisión se centralizan en el líder y considera que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, piensa que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

El líder participativo: Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo, no delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras, impulsando a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los exhorta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos, apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

El líder de rienda suelta o líder liberal: En este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones y puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo a los seguidores, en donde, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz, para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

En la sociedad dinámica actual son pocos los administradores cuyos pensamientos y preferencias sean iguales y en donde los trabajadores tengan idénticas capacidades y necesidades y el estilo de liderazgo sea completamente puro, ya que

actualmente se enfatiza en la necesidad de adaptación y flexibilidad a los diferentes estilos de liderazgo.

5.2.3.3 Comunicación

Koontz y Wehrich (1995), definen a la comunicación como “la transferencia de información de un emisor a un receptor, asegurándose que este último la comprenda”.

En el proceso de la comunicación, la eficiencia y la eficacia no son sinónimas.

Para Ferry y Franklin (1985), la comunicación eficiente “intenta minimizar el tiempo y el costo en el esfuerzo total de intercambio de información”. La comunicación efectiva, en cambio, “comprende la mejor forma de envío y recibo de la información”, el pleno entendimiento del mensaje para ambas partes, y la acción apropiada emprendida al final del intercambio de información. Esta apreciación orienta a que el Administrador utilice la comunicación eficiente para asuntos sencillos y la comunicación efectiva para la información de aspectos trascendentes de la organización, sin que esto se pueda considerar como receta; pues, la información que para el emisor es sencilla, puede ser compleja para el receptor. En todo caso, mientras más se utilice la información efectiva en la organización existe mayor seguridad en su ejecución.

Otros de los aspectos que deben tomarse en cuenta para una buena comunicación tanto individual como de grupo es la claridad, la repetición, la franqueza, la oportunidad y la cantidad de información. Si el mensaje no dice lo que el emisor piensa decir, las respuestas del receptor será diferente a la esperada.

Si alguien no confía, ni respeta el punto de vista del emisor, seguramente tratara de no enterarse del mensaje. La expresión sincera de los sentimientos personales, la disposición para emitir y recibir criterios contrarios y analizar

la validez de estos es importante, así como la comunicación del éxito alcanzado por los subordinados en una actividad concreta.

Para que la comunicación cumpla su objetivo debe fluir con rapidez. Una breve suspensión en el camino puede convertirse en una comunicación inoportuna. Uno de los extremos en los que puede caer la organización es la sobrecarga de comunicación. El administrador debe saber que no se requiere más información que la pertinente.

- E. Pichón. Riviere: "El Proceso Grupal de Psicoanálisis a la Psicología Social" pag.89. Nos plantea: "Comunicación es todo proceso de interacción social por medio de símbolos y sistemas de mensajes. Incluye todo proceso en el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano."⁷⁰
- Z. M. Zorín, en Psicología de la Personalidad. "Comunicación es todo proceso de interacción social por medio de símbolos y sistema de mensajes. Incluye todo proceso en el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano"⁷¹.
- Para Enrique José Varona, "La comunicación es un proceso de interacción social a través de signos y sistemas de signos que surgen como producto de la actividad humana. Los hombres en el proceso de comunicación expresan sus necesidades, aspiraciones, criterios, emociones"⁷²
- "Comunicación es un proceso por virtud del cual nuestros conocimientos, tendencias y sentimientos son conocidos y aceptados por otros"⁷³

Es consecuencia la comunicación es un proceso de transmisión de la información de un emisor a un receptor, a través de un medio, en la cual se

⁷⁰ <http://es.wikipedia.org/wiki/Comunicaci3n>:

⁷¹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Comunicaci3n>:

⁷² <http://es.wikipedia.org/wiki/Comunicaci3n>:

⁷³ Consultado en el módulo II **La administración del sistema educativo ecuatoriano y el desarrollo humano**. del PROMADED Loja 2006. Pág. 45

utiliza un código específico, que debe ser codificado por el emisor y decodificado por el receptor.

La comunicación es un proceso de interacción social a través de signos y sistemas, que puede ser oral, escrita o gráfica, la misma que debe cumplir con algunas condiciones tales como:

Emplear palabras mutuamente conocidas

Lograr y mantener la atención

Informarse ampliamente de lo que se va a comunicar

Establecer confianza mutua

5.2.3.4. Motivación

La conceptualización evolutiva de la administración, desde Taylor, calificado como “Padre de la Gerencia o Administración Científica”⁷⁴, hasta la actualidad, en donde se habla de gestión; la motivación de las personas en las organizaciones, se constituye en un factor determinante en la productividad y se ha constituido en la mayor preocupación de quienes ejercen la dirección de las instituciones educativas.

La motivación según Koontz y Weihrich (1995),”es hacer que las personas realicen actividades que ayuden al logro de la misión y las metas de una empresa, de cualquier departamento o de alguna otra unidad organizada dentro de ella”⁷⁵.

Entonces, el administrador debe conocer cómo conducir a los miembros de la organización hacia la dirección deseada, debe conocer cuáles son las motivaciones que provocan un desempeño de acuerdo a los objetivos organizacionales.

⁷⁴ HERRERA, Edgar. **Administración educativa**. Quito. Ecuador. Pág. 188

⁷⁵ Ob. Cit. Pág. 190

Al referirse a este tema, Ruiz (1993), afirma que “un buen gerente debe conocer de alguna manera, el estado motivacional de la gente de la organización para lograr de ellos los mejores rendimientos. Si un gerente conoce las necesidades no satisfechas de los trabajadores y estimula su gratificación, las posibilidades de éxito son mayores que si actúa con desconocimiento de ellas”.⁷⁶

Para Samuel Certo la motivación “Es el estado interno de un individuo que lo hace comportarse en una forma que asegure el logro de alguna meta”⁷⁷.

Berelson y Steiner, define a la motivación como: “Todas esas condiciones de esfuerzo, anhelos, deseos, impulsos etc. Es un estado interior que activa o mueve”⁷⁸.

Dessler (1991), al citar a Abraham Maslow, que establece las siguientes categorías básicas: filosóficas, de seguridad, sociales, de ego y de autorrealización. Para este autor estas necesidades “forman una jerarquía de necesidades o escalera. Además explica que; cada una de ellas se activa solamente cuando la necesidad del nivel inmediato inferior está razonablemente satisfecha”⁷⁹.

Según Maslow las necesidades fisiológicas, se refiere a las situaciones más elementales del ser humano, como son: alimentación, bebida, abrigo, descanso, vivienda, sexo, etc.

Las necesidades de seguridad, son aquellas que se refieren a la protección contra el peligro o privación, como un empleo seguro. Según Maslow, estas necesidades se activan cuando se satisfacen racionalmente las fisiológicas.

⁷⁶ Ob. Cit. Pág. 190

⁷⁷ Consultado en el módulo V **Dirección y Gestión Administrativa en la Educación Ecuatoriana**. Loja 2007. Pág. 8

⁷⁸ Ob.cit. Pág. 8

⁷⁹ HERRERA, Edgar. **Administración educativa**. Quito. Ecuador. Pág. 192

Las necesidades sociales, pertenecen a este grupo la necesidad de rodearse de amistades, de dar y recibir afecto. Para Maslow, estas necesidades se convierten en motivadores activos de la conducta cuando se han satisfecho las necesidades fisiológicas y de seguridad.

Las necesidades del ego, tienen relación con la autoestima; autoconfianza, independencia, de logro, de conocimiento y las relacionadas con el status como son: el reconocimiento, el aprecio y el respeto ganado.

Las necesidades de autorrealización, según Maslow, las necesidades de autorrealización empiezan a dominar el comportamiento de la persona, una vez que las necesidades de nivel más bajo están razonablemente satisfechas.

Dessler, plantea algunas conclusiones sobre el tema⁸⁰:

- Las personas tiene muchas necesidades diferentes. No existen dos personas que tengan exactamente la misma proporción de ninguna necesidad.
- Una necesidad satisfecha no es un motivador. A partir de resultados de investigaciones se sabe que cuando una necesidad está satisfecha, se torna mucho menos importante como motivador.
- Las necesidades se estructuran en una jerarquía de dos niveles. En el nivel bajo están las necesidades fisiológicas y de seguridad. En el nivel superior están las necesidades sociales, de estima, de logro y autorrelación. Estas son las necesidades de sentirse importante y ser tratado como un individuo capaz.
- Una persona estará motivado por más de una necesidad en un momento dado, y seguirá motivado por estas necesidades hasta que queden satisfechas.
- El dinero cubre diferentes necesidades, es un vehículo por el cual se

⁸⁰HERRERA, Edgar. **Administración educativa**. Quito. Ecuador Pág.. 195

puede satisfacer otras necesidades de orden superior.

- Las personas tienen también una fuerte necesidad de ser tratados equitativamente con relación a sus compañeros dentro y fuera de sus organizaciones.

"La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía."⁸¹

"La motivación es un término genérico que se aplica a un amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera"⁸²

De lo descrito anteriormente, podemos concluir que la motivación se aplica a toda clase de impulsos, anhelos, necesidades y deseos del ser humano, lo cual induce a los individuos a que actúen en una forma deseada

Un administrador debe crear un ambiente motivacional favorable para que los individuos actúen y se comporten de una manera determinada, a fin de que se satisfagan las necesidades e intereses de los involucrados en la institución educativa, es decir que la motivación es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que deciden, en una situación dada, lo cual permite un desempeño administrativo efectivo y eficiente que fomentará el deseo de una administración de calidad para la organización en la que trabaja

⁸¹ Solana, Ricardo F. **Administración de Organizaciones**. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires, 1993. Pág. 208

⁸² Koontz, Harold; Weihrich, Heinz. **Administración, una perspectiva global** 11ª. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México, 1999. Pág. 501

El docente, al igual que todo servidor público, tiene que satisfacer necesidades primarias como son: alimentación, vestido, salud educación etc. Así como necesidades secundarias como son: autoestima, status, afecto, logros, etc.; necesidades que varían en intensidad y a lo largo del tiempo entre las diversas personas. Por lo tanto el directivo debe incentivar y crear las condiciones necesarias para que las personas desempeñen su trabajo con voluntad y entusiasmo

5.2.3.5. Supervisión

Etimológicamente la palabra supervisión, significa mirar desde lo alto, lo cual induce la idea de una visión global. También se conceptualiza a la supervisión como un “proceso mediante el cual una persona conocedora de un caudal de conocimientos y experiencias, asume la responsabilidad de dirigir a otras para obtener con ellos resultados que les son comunes”⁸³.

Para supervisar se requiere, “planificar, organizar, dirigir, ejecutar y retroalimentar constantemente, por lo que exige constancia, dedicación y perseverancia”⁸⁴.

La supervisión es una “actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo”⁸⁵

Munch y García manifiestan que la supervisión “Consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente”⁸⁶

Consecuentemente la supervisión se aplica en todos los niveles de administración, en la actualidad se ha vuelto costumbre aplicarlo

⁸³ [Http://www.momografias.com./trabajos11/empre.Shtml..](http://www.momografias.com./trabajos11/empre.Shtml..) Pág. 2

⁸⁴ Ob. Cit. Pág. 2

⁸⁵ Ob. Cit. Pág. 2

⁸⁶ Consultado en el módulo V **La administración del sistema educativo ecuatoriano y el desarrollo humano**. Loja 2006. Pág. 45

exclusivamente a las personas de los niveles inferiores de la jerarquía administrativa.

La supervisión es un elemento clave dentro de cualquier organización educativa, porque de ella depende: la calidad del trabajo, así como el rendimiento, la eficiencia y la eficacia de todos los involucrados en la institución.

La supervisión se propone: mejorar el desempeño del personal docente y administrativo de la institución, optimizar los recursos, monitorear las actitudes de los subordinados, a fin de contribuir a mejorar las condiciones laborales

Se consideran algunos principios dentro de la supervisión⁸⁷

1. La dirección y supervisión no pueden separarse ni establecerse aparte una de otra. Son funciones coordinadas, complementarias y mutuamente compartidas en el funcionamiento de cualquier organización.
2. La supervisión se ocupa de mejorar un trabajo o labor en particular.
3. La supervisión ha de estar impregnada de una actitud experimental y debe dedicarse continuamente a la reevaluación de los objetivos y a evaluar materiales, políticas y métodos.
4. La supervisión deberá basarse en la filosofía democrática
5. La supervisión deberá emplear métodos, actitudes científicas aplicables al trabajo, al trabajador y a los procesos de trabajo.
6. La supervisión tiene que ser creativa.
7. La supervisión debe realizarse a través de una serie de actividades orientadas, proyectadas, programadas y ejecutadas en conjunto.

⁸⁷ [Http://www.momografias.com/trabajos](http://www.momografias.com/trabajos) Pág. 6

8. La supervisión debe juzgarse por la economía y la eficacia de los resultado que obtenga.

De los principios enunciados anteriormente se concluye que la supervisión y la dirección son funciones administrativas complementarias, que permiten mejorar el trabajo institucional, utilizando métodos adecuados, mediante una serie de actividades debidamente planificadas, organizadas y controladas.

La supervisión debe ser creativa y democrática, en donde se respeten las diferencias individuales, con la finalidad de potenciar la eficacia y eficiencia de los recursos humanos y materiales.

Consecuentemente en la supervisión se pueden dar algunos estilos como son: el autocráticos, democrático, liberal y hostil.

5.2.3.2. Mando o autoridad

La autoridad en el campo administrativo generalmente se identifica con la base de “poder legítimo”. En consecuencia, la autoridad es el derecho legal que tiene un directivo para ordenar a otros una acción y de exigir su cumplimiento.

El poder “es la capacidad de ejercer influencia o más concretamente es el potencial para influir ante otras personas”⁸⁸

La influencia para Chiavenato (1995), “se refiere a cualquier comportamiento por parte de una persona que altera el comportamiento, las actitudes o sentimientos de otras personas. Esta influencia se puede ejercer, de acuerdo con el mismo autor, mediante la persuasión por la coacción, por sanciones, por recompensas, etc.”⁸⁹

⁸⁸ HERRERA, Edgar. **Administración educativa**. Quito. Ecuador. Pág. 206

⁸⁹ Ob.cit. pág. 206

Koontz y O' Donnell definen a la autoridad como: El poder que tiene un puesto para ejercer su criterio en la toma de decisiones que afectan a terceros

S. Robbins manifiesta que autoridad “Se refiere a los derechos inherentes a una posición directiva de dar órdenes y esperar que éstas sean obedecidas”.⁹⁰

En consecuencia la autoridad tiene poder para la toma de decisiones y derecho para dar órdenes, las mismas que deben ser obedecidas por los miembros de la organización educativa, la aceptación de la autoridad por parte por parte de los subordinados influye en el comportamiento, las actitudes y los sentimientos de las personas que trabajan en la institución.

Es síntesis, la autoridad actúa e influye con su criterio para la toma de decisiones, generalmente en el organigrama se coloca en la parte superior como indicación de jerarquía. Esta autoridad debe tener legitimidad y liderazgo; de ahí que, aparecen algunos tipos de autoridad

Autoridad formal: es aquella es aquella que tiene un nombramiento y ejerce poder sobre otras personas, como son docentes, administrativos y de apoyo. La autoridad formal puede ser de línea o funcional

Autoridad de línea: Stoner y Freeman (1995), definen como la autoridad de aquellos administradores directamente responsables, a todo lo largo de la cadena de mando, para alcanzar las metas organizacionales⁹¹

En consecuencia la autoridad de línea es el derecho que tiene la autoridad a tomar decisiones y dar órdenes a los subordinados, para alcanzar las metas en la organización.

Autoridad funcional, Según Stoner y Freeman (1995), es la autoridad de los miembros del departamento de staff para controlar las actividades de otros

⁹⁰ Consultado en el Módulo V. **Dirección y gestión administrativa en la educación ecuatoriana.** PROMADED. Loja 2006. Pág. 6.

⁹¹ <http://www.dii.ude.cl/coliva/fayol.html> **Teorías administrativas**

departamentos relacionados con responsabilidades específicas del staff⁹². En los establecimientos educativos no existe la autoridad staff, consecuentemente tampoco existe la autoridad funcional.

Autoridad operativa: Es aquella que no ejerce autoridad directamente sobre los subalternos, sino más bien tiene facultad de decidir sobre determinadas acciones.

Autoridad técnica: es aquella que tiene la capacidad de impartir conocimientos teóricos o prácticos de determinada asignatura, es decir son los profesionales de la educación o los técnicos en determinada área

Autoridad personal: generalmente se refiere a las personas que tienen liderazgo sin tener ninguna autoridad formal, sino que poseen ciertas cualidades éticas y morales.

5.2.4. CONTROL

“Control es la función que consiste en observar, inspeccionar y verificar la ejecución de un plan de manera que puedan compararse continuamente los resultados”⁹³.

Henry Fayol “El control consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos. Tiene como fin señalar las debilidades y errores a fin de rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente”⁹⁴.

Chiavenato: “El control es una función administrativa: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva

⁹² <http://www.dii.ude.cl/coliva/fayol.html> **Teorías administrativas**

⁹³ HERRERA, Edgar. **Administración educativa**. Quito. Ecuador. Pág. 289

⁹⁴ <http://www.monografias.com/trabajos>. pág. 2

cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador”⁹⁵

Para Chiavenato (1995) la palabra control, en administración, puede asumir varios significados⁹⁶:

- Control como función restrictiva y coercitiva: utilizado con el fin de cohibir o limitar ciertos tipos de desvíos indeseables o de comportamiento no aceptados.
- Control como sistema automático de regulación: utilizando con el fin de mantener automáticamente un grado constante de flujo o de funcionamiento de un sistema.
- Control como función administrativa: es el control como parte del proceso administrativo, como la planificación, la organización y dirección.

El control, desde la perspectiva de función administrativa, según Stoner y Freeman (1995), es el proceso para asegurarse de que las actividades reales correspondan a las actividades de planificadas ⁹⁷

En conclusión, esta definiciones, precisan que el control participa y ayuda a evaluar la planificación, organización, dirección y en el mismo control, con el propósito que el administrador asegure la eficiencia y la eficacia de cada función y tome las medidas correctivas cuando se requiera en forma efectiva. Se podría decir en síntesis que, la función de control ayuda a evaluar la planificación, la organización y la dirección.

La función de control sirve para:

- Proporcionar información oportuna.
- Conocer si los reportes de control son correctos
- Determinar si los estándares fijados para el desempeño son adecuados.
- Si el desempeño administrativo y docente se mide con frecuencia

⁹⁵ <http://www.monografias.com/trabajos>. pág. 2

⁹⁶ HERRERA, Edgar. Ob. Cit. Pág. 289

⁹⁷ HERRERA, Edgar. Ob. cit.. Pág. 290

- Sí las acciones correctivas aplicadas producen los efectos deseados.

El control debe concebirse desde dos puntos de vista: financiero y administrativo. Según Dávalos (1981), es el “Conjunto de medidas y procedimientos adoptados en procura de la salvaguarda de los recursos, custodia de los activos, la verificación y vigilancia sobre la exactitud, veracidad y confiabilidad de los registros contables”⁹⁸.

“La planeación y el control como funciones de la gestión administrativa son rasgos esenciales de la elaboración de un presupuesto”⁹⁹

En relación con el control administrativo, el mismo autor, señala que son “Los métodos, procedimientos de una entidad o empresa, que están relacionadas principalmente con la eficiencia de las operaciones administrativas”¹⁰⁰

Consecuentemente el control administrativo se refiere al cumplimiento de metas y objetivos programados, el análisis estadístico, estudio y evaluación de los diferentes programas académicos.

Mientras que el control financiero debe tener una estricta vigilancia de la contabilidad llevada a cabo en una institución educativa, manteniendo al día los registros contables y los estados financieros.

5.3. Gestión docente

Los docentes se constituyen en elementos interactuantes de la institución educativa, los que están realmente en contacto directo con la calidad; y que es su nivel de profesionalismo, capacitación y formación, que en última instancia determinan el logro de aspiraciones de los alumnos, los padres de familia y la comunidad en general, de ahí que la docencia, incluye un

⁹⁸ Ob. Cit. Pág.293

⁹⁹ Consultado del Taller. **Gestión financiera y formulación de presupuestos.** PROMADED. Loja 2007. Pág. 23

¹⁰⁰ HERRERA, Edgar. **Administración educativa.** Quito. Ecuador. Pág. 294

conjunto de tareas que dada su complejidad y magnitud requiere ser asumida con responsabilidad y profesionalismo.

La acción docente es todo esfuerzo humano intencional y ordenado donde interactúan sujetos bajo condiciones particulares y con interés personal, colectivo u organizacional. Al respecto, Padrón (1993), considera que toda acción puede definirse como “una estructura relacionada en el que se conectan determinados componentes según diferentes niveles y bajo condiciones particulares” (p. 12).¹⁰¹

La preparación profesional del docente constituye un componente básico, en un currículo que abarca todas las actividades orientadas a preparar a maestros y administradores para facilitar el proceso educativo en las instituciones educativas. Esto incluye la educación que el maestro recibe antes de enseñar en el aula, conocida como formación inicial y la preparación permanente que debe hacerla a lo largo de toda su docencia, conocida como capacitación

El desarrollo profesional comprende un proceso de crecimiento continuo a través del cual las personas desarrollan y renuevan su capacidad para funcionar en forma eficiente tanto dentro de su profesión como en la sociedad.

El propósito de la gestión docente es garantizar que el maestro posea los conocimientos y competencias necesarias para formar a la niñez y a la juventud, mediante una adecuada forma de seleccionar y transferir la cultura, mediante un continuo aprendizaje.

Actualmente se vienen proponiendo alternativas y condicionantes para la gestión docente, que indudablemente depende del tipo de institución, del

¹⁰¹ LUQUEZ, Petra y REYES Luz María, **La acción docente y la construcción del conocimiento** pág. 6

tamaño, de su ubicación, de su carácter ya sea público o privado, de ahí que se puede considerar algunos rubros de la gestión docente como son: “la gestión del currículo, la gestión de asuntos estudiantiles, la gestión del personal docente, la gestión de los recursos materiales, la gestión de los recursos de información, la gestión del funcionamiento administrativo y organizacional de apoyo a la docencia y la planificación de información y evaluación global de la función docente”¹⁰²

5.3.1. La gestión curricular

La gestión curricular establece una estrecha relación entre “el diseño, desarrollo, alcance, articulación y evaluación del currículo escrito, enseñado y comprobado en todas las disciplinas”¹⁰³.

Al currículo se define como “una serie interrelacionada de cursos que orientan e implementan las actividades de enseñanza y aprendizaje en una forma efectiva y planificada. Cada curso debe incluir los principales elementos del contenido, metas declaradas, resultados esperados, estrategias/actividades de enseñanza/aprendizaje recomendadas, evaluación y recursos”¹⁰⁴.

La gestión del currículo es “el conjunto de elementos que conforman la definición y administración de la acción formativa...es sin duda el aspecto más sustantivo de la gestión de la docencia”¹⁰⁵

Es importante establecer la distinción entre el currículo previsto, escrito enseñado y aprendido.

El currículo previsto representa las directrices formales aprobadas, las mismas que se difunden en un currículo escrito, en donde se incluye todo lo

¹⁰² Consultado en el Módulo III. **La Organización y gestión de la docencia universitaria** pág. 88

¹⁰³ ROHLEHR, Betty Ann. **Características del currículo y la gestión curricular**. UNESCO para América Latina y el Caribe OREALC/UNESCO Santiago. Pág.2

¹⁰⁴ ROHLEHR, Betty Ann Ob. Cit. Pág. 2

¹⁰⁵ Consultado en el Módulo III. **La Organización y gestión de la docencia universitaria**. pág. 88

necesario para su implementación. Posteriormente, este currículo escrito se transforma en el currículo enseñado, el mismo que puede ser evaluado a través del impacto de los resultados de aprendizaje, mediante la aplicación de métodos, técnicas y estrategias eficaces y el monitoreo de su efectividad en el aula.

Un currículo aprendido es el resultado de la efectiva implementación del currículo escrito, es aquel que permite a los estudiantes demostrar el contenido aprendido, las competencias, las actitudes y valores adquiridos¹⁰⁶.

En la gestión curricular se pueden distinguir el desarrollo curricular y la acción pedagógica. La gestión de desarrollo curricular tiene algunas tareas tales como:

La definición de concepciones curriculares.- son aquellas situaciones pedagógicas en función de toda una axiología que guían la actividad docente, a decir de Isabel Galán considera “al currículo como “la determinación y organización explícita de contenidos, objetivos, metas, etc... en el denominado plan de estudios”. Además afirma que este determina los lineamientos institucionales de la práctica educativa a desarrollar”¹⁰⁷

El diseño del perfil profesional.- que es un “conjunto de competencias generalmente organizadas por áreas o unidades, requeridas para realizar una actividad profesional”, en donde el docente deje de ser un transmisor de conocimientos y pase a ser un gestor de procesos y proyectos educativos, donde se establezcan los valores, las habilidades y destrezas para la gestión docente.

La elaboración de planes y programas.- que tienden a operacionalizar los perfiles según la malla curricular propuesta para los institutos superiores pedagógicos, donde se incluye las condiciones de ingreso de los bachilleres,

¹⁰⁶ Cfr. ROHLEHR, Betty Ann. **Características del currículo y la gestión curricular.** UNESCO para América Latina y el Caribe OREALC/UNESCO Santiago. Págs. 2-3.

¹⁰⁷ VIVANCO, Ketty y MERINO Wilman compiladores **Teoría y diseño curricular,** PROMADUIE 2000. Pág. 76

la práctica pedagógica; y el “fortalecimiento del diseño y desarrollo de procesos interdisciplinarios de enseñanza aprendizaje”, a fin de lograr una educación eficaz y eficiente

La confección detallada de programas para cada actividad docente

“donde se incluyan objetivos, contenidos, métodos, técnicas y procedimientos para la evaluación del aprendizaje y la bibliografía”¹⁰⁸

La gestión pedagógica tiene algunas tareas tales como:

Promoción y desarrollo de metodologías de enseñanza aprendizaje.-

donde el aprendizaje se construye sobre la base de experiencias de los alumnos, dando prioridad a los métodos de aprendizaje activo, se prepara al estudiante para continuar aprendiendo, para lo cual es fundamental fortalecer la acción docente; mediante el uso de los recursos tecnológicos de punta y la capacitación permanente del docente.

La integración de la teoría y la práctica.- Se constituye en una estrategia para desarrollar el conocimiento, toda vez que esta relación, de una u otra manera se encuentran presentes en la educación y en todas las manifestaciones de la actividad humana, ya que todos los actos del ser humano y la forma en que lo concebamos influirá definitivamente en nuestra vida.

5.3.2. Gestión de asuntos estudiantiles

La gestión de asuntos estudiantiles “corresponde a todas las tareas asociadas a la atención al estudiante”¹⁰⁹

La gestión de asuntos estudiantiles es “la organización, proyección y dinamización de las actividades que se realizarán, además el diseño de una

¹⁰⁸ Consultado en el Módulo III . **La Organización y gestión de la docencia universitaria.** pág. 90

¹⁰⁹ Consultado en el Módulo III. **La Organización y gestión de la docencia universitaria.** pág. 90

estrategia permitirá la inserción de estos estudiantes en la gestión de las Instituciones Socioculturales Universitarias”¹¹⁰

González Fernández-Larrea (2004) define como: "el proceso que tiene como propósito promover la cultura en la comunidad intrauniversitaria y extrauniversitaria, para contribuir a su desarrollo cultural."¹¹¹

De ahí que la gestión de asuntos estudiantiles constituyen todas las tareas relacionadas con la atención al estudiante que permitan contribuir a su formación e identificación con el proceso de gestión de las instituciones, en función de elevar el desarrollo sociocultural de las mismas, en la que se establecen los vínculos de la institución formadora de maestros con la sociedad, mediante procesos de promoción y difusión.

La gestión de asuntos estudiantiles permite seleccionar a los aspirantes al ISPED, mediante un proceso de admisión para la formación de profesores de educación básica.

La gestión de asuntos estudiantiles permite la organización y el apoyo a actividades deportivas y culturales, tendiente a contribuir con la formación integral de los futuros docentes de educación básica.

La gestión de asuntos estudiantiles permite la organización, proyección y dinamización de las actividades docentes relacionados con el avance de la malla curricular, el apoyo a la organización estudiantil y el proceso de orientación adecuada al estudiante.

La gestión de asuntos estudiantiles busca fundamentalmente el apoyo permanente de aquellas ideas estudiantiles que necesiten de soporte en su gestión, esta debe ser capaz de controlar el desarrollo normal de proyectos estudiantiles y formar el concepto de responsabilidad social sobre los recursos

¹¹⁰ <http://www.monografias.com/trabajos6/laerac.shtml>

¹¹¹ <http://www.monografias.com/trabajos6/laerac.shtml>

otorgados, con la idea de apoyar en la construcción del un profesional, activo, responsable y competente.

5.3.3. Gestión del personal docente

Para hablar de la gestión del personal docente tomemos en consideración “Aquellos que realizan un quehacer educativo rutinario, por verse obligados a aplicar currículos absolutamente determinados por otros”, para cuya implementación deben estar continuamente informándose” y aquellos que efectúan una labor creativa, diseñando sus propios currículos, basados en criterios y orientaciones de tipo general y nacional”¹¹²

Los docentes actuaran “como guías, como modelos, como puntos de referencia en el proceso de aprendizaje. El actor central es el alumno apoyado por un guía experto y un medio ambiente estimulante que solo el docente y la escuela pueden ofrecer(Tedesco J. C.) Cristina Davini señala que la perspectiva formadora solo rescata el aprender a enseñar en el aula, desconoce las dimensiones socioculturales y ético político, al incorporar estas dimensiones, significa participar en la construcción de un proyecto pedagógico alternativo y trasformador compartido”¹¹³

Los Institutos Superiores Pedagógicos, requieren de docentes que “desde las diferentes dimensiones de la gestión contribuyan a la construcción de nuevos modelos y formas institucionales, que den respuestas creativas a las necesidades que el sistema educativo requiere”¹¹⁴

De ahí que en la gestión docente debe señalar que:

¹¹² VIVANCO, Ketty y MERINO Wilman compiladores **Teoría y diseño curricular**, PROMADUIE 2000. Pág. 76

¹¹³ MEC. DINAMEP. **La formación del profesor de educación Básica**. 2006. Pág. 78

¹¹⁴ Ob. Cit. pág. 125

Los docentes deben efectuar una labor creativa, capaces de diseñar sus propios currículos, basados en criterios y orientaciones de tipo general acorde a la malla curricular

Los criterios de contratación e ingreso del personal docente, deben ser acordes con las exigencias socios culturales y éticos.

Los procesos de selección del personal docente, debe ser mediante concursos de merecimientos y oposición, acorde a la las necesidades institucionales y la malla curricular.

El perfeccionamiento pedagógico, debe constituirse en una política institucional, acorde a las exigencias actuales.

Los docentes deben someterse a un proceso de evaluación permanente, a fin de que con su gestión, contribuyan con eficiencia y eficacia a la construcción de nuevos modelos y formas institucionales

5.3.4. Gestión de los recursos materiales

La gestión de los recursos materiales “consiste en determinar las necesidades, asegurar la disponibilidad y lograr un buen uso de los recursos de infraestructura, equipamiento y apoyo para la docencia”¹¹⁵

La Gestión de los recursos materiales “proporciona beneficios que redundan no sólo en eficacia sino también en eficiencia: esta solución ha sido ideada para satisfacer las necesidades de una entidad educativa y, se ha desarrollado previendo que los objetivos de las mismas se alcancen a un costo razonable y acorde a las ventajas que brinda la gestión”

Los recursos materiales “son medios o instrumentos que permiten viabilizar el proceso de enseñanza aprendizaje”.¹¹⁶

¹¹⁵ Tomado del módulo III. **La Organización y gestión de la docencia universitaria.** pág. 92

En consecuencia la gestión de los recursos materiales son medios materiales, de infraestructura y equipamiento que sirven de apoyo al docente, proporcionando beneficios a los alumnos, lo cual permite mejorar la eficiencia y eficacia del proceso enseñanza aprendizaje.

De ahí que es necesaria la implementación de infraestructura, de aulas, laboratorios y talleres, con la finalidad de brindar un ambiente propicio y agradable para el trabajo docente.

Racionalizar y optimizar todos los recursos materiales disponibles de la institución educativa.

Planificar de manera adecuada la utilización de los materiales de apoyo; así como, la utilización de los vehículos para el desarrollo de la supervisión de los diferentes tipos de práctica que se dan en la institución.

5.3.5. Gestión de los recursos de información

La gestión de los recursos de información se refiere a “lograr el acceso y uso de los recursos de información para el ejercicio de la docencia”¹¹⁷.

Gestión “es una solución tecnológica que, en su totalidad, resuelve toda la operatoria académica, administrativa, financiera y contable en forma integral, incluyendo la administración de la Biblioteca”¹¹⁸.

Cabero (1999), manifiesta “como cada cierto tiempo de nuevo se nos presenta una tecnología que pretende ser la panacea para resolver muchos, por no decir todos, de los problemas educativos. Inicialmente nos encontramos con la radio, después apareció la televisión a la que le siguió el

¹¹⁶ NERICI, Imideo, **Hacia una didáctica general dinámica**, Pág. 302

¹¹⁷ Consultado en el Módulo III. **La Organización y gestión de la docencia universitaria**. pág. 93

¹¹⁸ Htm \Recursos Tecnológicos - EDUNOVA Gestión.htm

video, para finalmente llegar a la informática”¹¹⁹. Con estas aseveraciones históricas, el autor nos permite hacer una reflexión sobre las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que influyen en el campo educativo.

En consecuencia, si se toma en consideración los planteamientos de la UNESCO, en algunos aspectos tales como: ser productivos y realizados, aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a convivir; las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la actualidad se constituyen en una necesidad prioritaria del proceso enseñanza – aprendizaje, lo cual permite desarrollar modelos pedagógicos de aprendizaje interactivos y de trabajo en equipo de maestros y alumnos.¹²⁰.

Consecuentemente la gestión de los recursos de la información es el acceso y utilización adecuada de la biblioteca y los recursos tecnológicos disponibles en la institución educativa.

De ahí que la gestión de los recursos de la información permite lograr la actualización y utilización adecuada de la biblioteca; así como, de los recursos informáticos.

El acceso al Internet permite un mayor conocimiento y sistematización de la información, mediante la comunicación interactiva de texto, imagen, sonido, correo electrónico y el acceso a algunas bases de datos, que han mejorado la eficacia y eficiencia del proceso enseñanza – aprendizaje.

5.3.6. Gestión del Funcionamiento administrativo y organizacional de apoyo a la docencia

¹¹⁹ GONZALEZ; Miguel, **La cibercultura en la práctica docente** del siglo XXI. 1ra. Edición Loja. Ecuador. 2005. Pág. 54-55

¹²⁰ Cfr. GONZALEZ; Miguel. Ob. Cit. Págs. 63-65

La gestión del funcionamiento administrativo y organizacional de apoyo a la docencia se refiere “a la aplicación de los métodos de planificación, administración y evaluación organizacional”¹²¹

Entre las tareas y funciones que corresponden a este ámbito tenemos:¹²²

El análisis organizacional, de funcionamiento y la evaluación de desempeño de los diferentes niveles de la estructura institucional

La permanente revisión de la organización curricular

El análisis de los flujos de información y de los procedimientos de la toma de decisiones, referida a la función docente.

En consecuencia la gestión del funcionamiento administrativo y organizacional de apoyo a la docencia es la adecuada planificación institucional y organizacional por parte de los directivos, mediante una adecuada información que les permita tomar decisiones en beneficio de la institución.

5.3.7. Planificación y evaluación global de la docencia

“La planificación y evaluación global de la docencia, corresponde a los procesos generales de la gestión de la docencia en forma generalizada”¹²³.

Entre las principales tareas tenemos:¹²⁴

La planificación general de la docencia, lo cual implica definir políticas y estrategias docentes a nivel institucional, establecer metas operativas, asignar tareas y responsabilidades a los diferentes departamentos.

¹²¹ Consultado en el Módulo III. **La Organización y gestión de la docencia universitaria.** pág. 93

¹²² Consultado en el Módulo III Ob. Cit. Pág. 93

¹²³ Consultado en el Módulo III. Ob. cit. pág. 94

¹²⁴ Consultado en el Módulo III. **La Organización y gestión de la docencia universitaria.** pág. 94

Generación de propuestas normativas y reglamentarias sobre la función docente.

La evaluación de desempeño de la función docente.

Consecuentemente la planificación y evaluación global de la docencia es el proceso general de la gestión docente, en donde se debe tomar en cuenta el impacto social de la función docente, a través de la evaluación de la efectividad del cumplimiento de las planificaciones, puntualidad en el desarrollo de las actividades y metas del docente, así como del seguimiento a los egresados, con la finalidad de evaluar la eficiencia y eficacia del rendimiento académico.

5.4. Formación profesional

La formación profesional, es una “actividad cuyo objetivo es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. La formación profesional es una actividad educativa que se orienta a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un correcto desempeño profesional y laboral. Posee componentes tanto teóricos como prácticos”¹²⁵.

Formación profesional “la que capacita para ejercer un oficio”¹²⁶

La formación profesional docente “es una combinación estructural de conocimientos acreditados mediante títulos, autonomía en el desempeño, prestigio académico y reconocimiento social”¹²⁷

En consecuencia la formación profesional se la considera una concepción de carácter dinámico, la misma que ha variado históricamente y continúa en la actualidad, debido a que guarda una relación directa con el cambio social y con las políticas económicas y de empleo, se orienta a proporcionar

¹²⁵ Tomado de **Microsoft © Encarta © 2008. © 1993-2007 Microsoft Corporation.**

¹²⁶ GRIJALBO diccionario enciclopédico. tomo 2 Impreso en España gráficas Toledo

¹²⁷ MEC. DINAMEP. **La formación del profesor de educación Básica.** 2006. Pág. 78

conocimientos habilidades y destrezas, a partir de su propia experiencia en el aula, cursos, intercambio de opiniones, conferencias o seminarios, toda vez que los cambios culturales y los avances científicos, exigen una constante renovación de la formación profesional del docente.

La formación profesional del docente es una combinación estructural de conocimientos acreditados mediante título otorgado por las instituciones educativas de nivel superior, el desempeño profesional en el aula, el prestigio académico y el reconocimiento de la sociedad.

5.4.1. Formación profesional del docente de educación básica

La formación profesional del profesor de educación básica, debe “garantizar la eficiente preparación para satisfacer las exigencias y necesidades de la escuela, la cual demanda maestros que mantengan un actitud dinámica y creadora hacia su profesión”¹²⁸

El profesor de educación básica debe ser “un profesional de nivel superior con amplio dominio de metodologías pedagógicas actuales y de gestión de las instituciones educativas, es al mismo tiempo, un intelectual sensible a las problemáticas políticas, económicas y culturales”¹²⁹

El profesor de educación básica estará capacitado para ¹³⁰

- Educar, formar y capacitar a sus alumnos como personas capaces integras y competentes que respondan con sensibilidad social a la realidad del país
- Gestionar y administrar en forma autónoma y responsable las actividades educativas.

¹²⁸ MEC. DINAMEP. Ob.cit. Pág. 82

¹²⁹ MEC. DINAMEP. Ob. Cit. Pág. 126

¹³⁰ MEC. DINAMEP. **La formación del profesor de educación Básica**. 2006. Pág. 126

- Gestionar y coordinar proyectos de innovación educativa incluyendo los diseños curriculares
- Evaluar las metodologías educativas, los programas de acción, a fin de proponer nuevos modelos
- Participar en la organización y administración de tareas de supervisión y evaluación docente.

Los futuros maestros son los responsables de “formar seres humanos capaces de desarrollar autónomamente sus potencialidades mediante procesos activos, reflexivos y creativos en los aspectos: humano, científico, técnico pedagógico y administrativo”¹³¹

En lo referente al aspecto humano, el maestro es un facilitador, orientador, guía y mediador del proceso de enseñanza aprendizaje en un ambiente democrático de confianza, para lo cual debe estar dotado de algunas cualidades y actitudes personales tales como:

- Conocer los fundamentos de la psicología general y educativa para desenvolverse con integridad moral.
- Ser creativo y emprendedor
- Actuar con equilibrio emocional
- Desempeñarse con auto confianza y modestia
- Saber escuchar
- Actuar con empatía personal y sentido del humor
- Decidir con espíritu de equidad y justicia
- Cumplir su rol con responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones

En lo relacionado al aspecto científico, los docentes de educación básica deben estar capacitados para brindar una educación de calidad a los niños y

¹³¹ DINAMEP. **La formación docente para el siglo XXI** pag.49

niñas en edad escolar, tomando en consideración paradigmas acordes con la sociedad del siglo XXI, donde toda teoría científica debe ser llevada a la práctica, es decir que exista una relación entre teoría y práctica.

En lo concerniente al aspecto técnico pedagógico, los maestros de educación básica deben ser competentes para orientar a sus alumnos en el manejo de programas de estudio, desarrollar el micro currículo y manejar aparatos tecnológicos de punta lo cual permitirá:

- Dominar el aspecto científico y didáctico, en las diferentes áreas.
- Manejar estrategias metodológicas acordes a la realidad
- Conocer y adaptar los programas de estudio a la realidad del contexto
- Elaborar y valorar los recursos didácticos
- Ser un evaluador de procesos

En lo referente al aspecto administrativo, los docentes de educación básica deben ser competentes para:

- Conocer las leyes y reglamentos de carácter educativo
- Planificar, organizar y administrar la institución educativa

De ahí que la formación profesional del docente de educación básica debe satisfacer las expectativas y requerimientos educativos de la sociedad actual, a fin de garantizar la actividad libre y democrática de los elementos que integran el sistema educativo nacional, respondiendo pedagógicamente de manera eficaz y eficiente a la formación intelectual, académica y social de los educandos, para lo cual es necesario cultivar capacidades, habilidades, destrezas, valores éticos y morales, que permitan desenvolverse en una sociedad más justa y equitativa.

El docente de educación básica debe saber:

- Planificar adecuadamente
- Organizar contenidos y construir conocimientos

- Identificar y resolver problemas que se presentan en el aula y su entorno
- Operacionalizar las habilidades, conocimientos y valores humanos.

5.4.2. Perfil profesional del docente de educación básica.

Al perfil profesional se lo considera como “la enunciación del conjunto articulado de elementos teóricos, actitudinales y axiológicos que caracterizan la personalidad a desarrollarse en el sujeto, mediante la práctica formativa en una carrera determinada”¹³²

El perfil profesional “señala los contenidos (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores) mínimos que debe advertir la estructuración de un currículo”¹³³

El perfil profesional del docente de educación básica “es el conjunto de competencias, generalmente organizadas por áreas o unidades, requeridas para realizar una actividad profesional, de acuerdo con parámetros de calidad”¹³⁴.

El perfil para la formación de profesores de educación básica debe “proyectarse con un sentido humanista de esta profesión, su carácter netamente pedagógico y social y un vínculo permanente con la realidad escolar del nivel educativo”¹³⁵.

El perfil profesional del docente de educación básica “caracteriza los escenarios de la actuación del graduado de la carrera y las competencias que deberá lograr para estar en condiciones de resolver los problemas inherentes a la profesión”¹³⁶.

¹³² CABRERA Ángel. MINCHALA Augusto. TITUAÑA Luis. **Aspectos didácticos de la docencia.**

Loja. Ecuador. 1996. Pág. 24

¹³³ CABRERA Ángel. MINCHALA Augusto. TITUAÑA Luis. Ob.cit. pág. 24

¹³⁴ MEC. DINAMEP. **La formación del profesor de educación Básica.** 2006. Pág. 80

¹³⁵ MEC. DINAMEP Ob.cit. pág. 82

¹³⁶ MEC. DINAMEP. **La formación del profesor de educación Básica.** 2006. Pág. 80

En consecuencia, el perfil profesional del docente de educación básica es una síntesis donde convergen las necesidades sociales, las posibilidades institucionales, las competencias organizadas por áreas y unidades, las características de los contenidos, las metodologías, las disposiciones reglamentarias y los escenarios de actuación del graduado, para resolver problemas inherentes a su profesión.

5.4.3. Características del perfil profesional del docente de educación básica.

Para determinar las características del perfil profesional del profesor de educación básica se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

En lo relacionado al aspecto personal, el maestro debe ser¹³⁷:

- PARTICIPATIVO
 - Utiliza sus sentidos para conocer el ambiente
 - Busca nuevos procesos relaciones, datos e ideas.
 - Se expresa espontáneamente y con autenticidad.
 - Maneja materiales, estructuras, instrumentos y herramientas.

- CREATIVO
 - Es responsable de sus deberes y hace valer sus derechos.
 - Es capaz de reconocer las capacidades, necesidades, y limitaciones suyas y de los demás.
 - Cumple a cabalidad con sus responsabilidades personales, sociales y profesionales.
 - Estimula lo positivo y rechaza lo negativo.

¹³⁷ DINAMEP. La formación docente para el siglo XXI pag.49

- Asume posiciones y expresa opiniones que son los resultados de la reflexión crítica y autocrítica.
- HONESTO
- Reconoce sus potencialidades, necesidades intereses y limitaciones con espíritu de superación. busca constantemente nuevos logros.
 - Práctica deporte y actividades sanas de recreación en el tiempo libre y proyecta hacia los demás hábitos de higiene y salud personal.
 - Es curioso, se plantea dudas, formula hipótesis e investiga constantemente.
 - Expresa su imaginación e interés mediante realizaciones concretas
- OPTIMISTA
- Propone opciones de solución a los problemas identificados e interviene en acciones para la solución
 - Colabora con la comunidad escolar y local en la planificación, toma de decisiones, y el desarrollo de actividades
 - Colabora en el desarrollo de programas de producción, distribución y consumo de la comunidad.
- REFLEXIVO
- Evalúa todas sus actividades. Reflexiona sobre el quehacer educativo

En lo concerniente al aspecto profesional y científico, el maestro de educación básica debe ser¹³⁸:

MEDIADOR DE APRENDIZAJES:
Significativos y funcionales

- Integra la teoría y la práctica como estrategia para desarrollar el conocimiento.
- Diagnostica factores que inciden en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Potencia las habilidades intelectuales.
- Aplica metodologías participativas e investigativas.
- Articula saberes y capacidades previas de los estudiantes.
- Identifica y resuelve problemas presentados por los alumnos.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Fomenta la toma de decisiones

INVESTIGADOR:
Técnico de la realidad educativa

- Desarrolla una permanente investigación de: acción – reflexión – acción, para el mejoramiento de su práctica educativa
- Diseña proyectos de investigación y desarrollo socio – educativo.
- Gestiona y evalúa proyectos de investigación y desarrollo socio – educativo.
- Investiga procesos actuales de enseñanza aprendizaje.
- Socializa innovaciones y logros de las investigaciones en la comunidad educativa

¹³⁸ MEC. DINAMEP. **La formación del profesor de educación Básica**. 2006. Págs. 134 - 138

DISEÑADOR DEL CURRÍCULO: En su nivel de desempeño

- Interpreta y aplica las diferentes corrientes filosóficas, psicológicas, pedagógicas, antropológicas y sociológicas, para fundamentar la práctica del profesor de educación básica.
- Articula objetivos, actividades y contenidos.
- Elabora el currículo inmerso en una realidad contextual.
- Incorpora los ejes transversales de la formación integral en la planificación curricular.
- Selecciona métodos, técnicas, procedimientos y recursos didácticos adecuados.
- Diseña, aplica y evalúa instrumentos curriculares.

GESTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CALIDAD: En función de procesos administrativos con liderazgo y función del futuro

- Aplica estilos de gestión en términos de calidad, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Diagnostica, planifica, organiza, dirige, coordina y evalúa los procesos administrativos, en base a indicadores y estándares de calidad institucional, con eficiencia y eficacia.
- Demuestra efectividad y pertinencia en las acciones encomendadas.
- Diseña y ejecuta proyectos para el desarrollo institucional.
- Lidera la gestión en beneficio de la institución a través del trabajo en equipo.
- Toma decisiones para el desarrollo institucional, optimizando los recursos.
- Desarrolla la supervisión educativa, en el ejercicio profesional

PROMOTOR:

De la participación comunitaria, liderando procesos de integración, con respeto, solidaridad y equidad

- Propicia la ejecución de eventos culturales, sociales, científicos y deportivos, para afirmar la identidad local y nacional.
- Lidera espacios de concertación y desarrollo social a través de acciones integradoras.
- Desarrolla programas para la preservación y conservación de la biodiversidad, a través del trabajo escolar.
- Motiva y ejecuta proyectos de organización y desarrollo comunitario, en relación con la escuela y el entorno.

5.4.4. Desarrollo de competencias en la formación docente del profesor de educación básica

La competencia “No se reduce a un conocimiento o una técnica, no se limita tampoco a una actitud, sino que es una realidad compleja en la que se armonizan de forma a veces sutil diversos tipos de elementos, como son conocimientos, capacidades y comportamientos que se pueden utilizar e implementar directamente en el contexto de desempeño. La competencia no es la simple suma de saberes y/o habilidades particulares. La competencia articula, compone, dosifica y pondera constantemente estos recursos diversos y es el resultado de su integración”¹³⁹

La formación por competencias de actuación profesional requiere de una estructura curricular, que no solo es un conjunto de asignaturas distribuidas en el tiempo y articuladas con cierta lógica de interrelación, sino de una coordinación armónica. La competencia se formula como un objetivo de aprendizaje que comprende la habilidad rectora, que es el accionar de varias

¹³⁹ Le Boterf. Guy. Barcelona 1993

capacidades, el alcance del contenido asociado a la habilidad y la profundidad científica ¹⁴⁰

Para el desarrollo de competencias de la formación docente de este nivel, debe considerarse que el profesor de educación básica “es un profesional con una sólida formación en educación, posee una preparación científica que le permite comprender, analizar y evaluar el hecho educativo en forma integral...formado para formar personas con principios de unidad e integridad, capaz de elaborar, ejecutar y evaluar propuestas y proyectos educativos”¹⁴¹

De ahí que para el desarrollo de competencias en la formación docente del profesor de educación básica, se debe tomar en consideración que, la educación básica ecuatoriana comprende del 1ro al 10mo año de estudios, en donde el docente de este nivel debe ser un profesional con una sólida formación en educación, poseedor de una adecuada preparación científica y pedagógica, que le permita comprender, analizar y evaluar el hecho educativo.

Para el desarrollo de competencias en la formación docente el profesor de educación básica debe poseer un conjunto de conocimientos, capacidades y comportamientos en el contexto de su desempeño, con la finalidad de formar personas con principios de unidad e integridad, capaces de elaborar, ejecutar y evaluar propuestas y proyectos educativos, que aporten con bases metodológicas y prácticas, para desarrollar un proceso de enseñanza – aprendizaje eficiente que requiere la sociedad actual.

5.4.5. Malla curricular de la formación del profesor de educación básica

Para comprender la malla curricular es conveniente considerar algunos aspectos relacionados con el currículo.

¹⁴⁰ Cfr. MEC. DINAMEP. **La formación del profesor de educación Básica**. 2006. Págs. 74 -76

¹⁴¹ Cfr. MEC. DINAMEP. Ob. Cit. 125 -126

Se entiende por currículo “la síntesis de elementos culturales (conocimientos, valores, costumbres, creencias, hábitos), que conforman una propuesta política – educativa, pensada e impulsada por diversos grupos y sectores sociales, cuyos intereses son diversos y contradictorios”¹⁴².

Un currículo básico “refleja los valores de una sociedad y es un tema de política pública”¹⁴³.

La malla curricular de la formación del docente de educación básica “estructura las experiencias de aprendizaje que deben desarrollarse para lograr las competencias, capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales del futuro docente. Las experiencias se organizan a través de las disciplinas, áreas o módulos de contenidos, determinando el orden y el tiempo disponible para cada etapa de estudio”¹⁴⁴.

La malla curricular de la formación del profesor de la educación básica, tiene tres dimensiones que son: académica, laboral e investigativa¹⁴⁵.

La dimensión académica.- es el desarrollo de competencias de aula, en donde el estudiante adquiere conocimientos, habilidades y valores, que le permiten apropiarse de su formación profesional.

La dimensión laboral.- permite que el estudiante se apropie de las habilidades específicas de la actividad profesional de un docente de educación básica, en donde se ponga de manifiesto su forma de pensar y actuar, en condiciones reales y concretas de la profesión y el trabajo.

La dimensión investigativa.- es aquella en la que el futuro docente trabaja con métodos y técnicas propias de la actividad científica e investigativa, por

¹⁴² VIVANCO, Ketty y MERINO Wilman compiladores **Teoría y diseño curricular**, PROMADUIE 2000. Pág. 82

¹⁴³ GORDON, Kirk. El currículo básico. Temas de educación. Paidós/MEC. España. Ediciones Paidós. 1989 Pág.. 81-90

¹⁴⁴ MEC. DINAMEP. **La formación del profesor de educación Básica**. 2006. Pág. 98

¹⁴⁵ MEC. DINAMEP. Ob. Cit. Págs. 99 -100

lo que se la considera una de las competencias más necesarias que debe tener un profesional de la educación básica.

La proyección de la malla curricular de la formación del profesor de la educación básica debe tener funcionalidad, flexibilidad y coherencia.

La funcionalidad, debe dar respuesta a las exigencias de las competencias profesionales, la misma que debe ser ajustable al tiempo, a las características de los estudiantes y de la institución.

La flexibilidad, debe ser concebida desde un plan base, mediante una estructura de experiencias de aprendizaje y contenido de estudios, la misma que permitirá ajustarse a las particularidades individuales de los estudiantes; en donde se prevean disciplinas opcionales, que brinden la posibilidad de adecuarse a las transformaciones que impone el desarrollo científico y técnico.

La coherencia, tiene que ver con todas las actividades docentes, que deben estar concebidas en forma sistemática y en estrecha relación unas con otras, con objetivos bien definidos, en donde se aproveche al máximo todas las potencialidades educativas del proceso pedagógico, a fin de lograr su máxima eficiencia.

En consecuencia la malla curricular de la formación del profesor de educación básica se hace, a partir de la estructuración del contenido que demandan los objetivos de aprendizaje y el perfil profesional, la misma que está distribuida en disciplinas adecuadamente ubicadas en las diferentes etapas de estudio y que debe ser funcional, flexible y coherente; tomando en consideración las dimensiones académica, laboral e investigativa

La malla curricular de las instituciones educativas formadoras de docentes en educación básica está estructurada por tres ejes de formación: humana, básica y profesional con sus respectivas disciplinas; además de la práctica

docente y actividades complementarias distribuidas en seis niveles de formación

6. Hipótesis

6.1. General

La limitada gestión educativa de autoridades y profesores(as) inciden en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el período 2007 – 2008.

6.2. Específicas

La limitada gestión de los procesos administrativos que cumplen las autoridades incide en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el período 2007 – 2008.

La falta de gestión educativa de los profesores/as influye en la formación profesional de los futuros docentes de educación básica, del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de Cariamanga”, en el período 2007 – 2008.