

INTRODUCCIÓN

La educación fiscal en el Ecuador se encuentra enfrentando grandes desafíos, nuevas políticas educativas gubernamentales para alcanzar los estándares de calidad y servir de referencia en América Latina y el mundo de la aplicación del nuevo modelo pedagógico que desarrolla las habilidades y destrezas en el ámbito científico. En ese mismo ámbito el rol del gerente educativo de las instituciones educativas es fundamental, porque es el encargado de satisfacer las necesidades de las nuevas generaciones de los ecuatorianos; por lo tanto la institución educativa es llamada a brindar las demandas que exige la juventud en la sociedad que cada vez es más competitiva, globalizada y en un alto porcentaje excluyente. Este trabajo investigativo demuestra un análisis del gerente administrativo educativo de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo”

Para satisfacer esta demanda, es necesario tener una educación de calidad, donde la administración de la institución cuente con las innovaciones en los procesos tanto pedagógicos y tecnológicos, para enfrentar con eficacia las necesidades de la comunidad educativa actual. En el Ecuador, la educación pública es una de las áreas que ha sido más vulnerable en esta última década y que se ha encontrado expuesta a una serie de transformaciones y reestructuraciones, las cuales han generado cambios estructurales en la malla curricular desde el inicial hasta bachillerato, creando un desfase dentro del campo administrativo y tecnológico en las instituciones educativas

El capítulo número 1 demuestra una extensa investigación relacionada a los Estándares de Calidad y el desempeño del gerente educativo de la misma manera relacionado con el contexto que da lugar a la formulación de problema dando una conexión con el marco teórico de esta manera da una respuesta encaminada a

través de los diferentes pensadores que participe directamente a la gestión administrativa educativa de la institución

El capítulo número 2 nos da a conocer la realidad de la institución a través de la estadística que arrojan resultados reales que permitió visualizar de una manera más amplia la situación de la institución que se verificó con la hipótesis cuyo fin es contribuir al nuevo capítulo.

El capítulo número 3 nos indica que es necesario poseer una visión clara de la propuesta que las autoras de esta tesis pretenden implantar mediante la aplicación de un proceso de enseñanza- aprendizaje en talleres de capacitación lo que permitirá accionar frente a las diferentes demandas educativas y sociales de la Escuela Básica Veinticuatro de Mayo.

CAPÍTULO I

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1 Antecedentes de la investigación.

Existe actualmente a nivel mundial atención a los desempeños en los sistemas institucionales con miras a buscar mejoras que optimicen los resultados al que hacer educativo. Entre los estudios se abordan temas relacionados al análisis de la calidad educativa como los de la OCDE, los estudios en Chile que se encuentran potenciado el liderazgo institucional, entre otros.

En la revisión de diferentes archivos, sobre los trabajos existentes que se encuentran en la Biblioteca de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, concernientes a la temática que es objeto de estudio de la presente investigación, se pudo constatar que no existen trabajos sobre, la Gestión Administrativa en Educación y su Incidencia en la funcionalidad de los Procesos Institucionales de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo”, de la ciudad de Guayaquil, periodo académico 2014- 2015.

En la actualidad el sistema educativo vive la presión de lograr eficacia y eficiencia para lo cual las direcciones y organizaciones deben demostrar a través de fuetes de verificación procedimientos que hagan viable el que hacer educativo. Estos procedimientos se encontrarán ligados al referente Ministerial en su Marco Legal y deben dar respuestas a las diferentes condiciones, tanto social, educativa y económica, que acontecen en estos momentos en el país.

Ante las exigencias y el compromiso social se debe estructurar gestiones administrativas eficaces en las instituciones, diseños de los procesos educativos, por tal motivo se hace necesario trazar directrices que se centren en el progreso y la calidad educativa esperada.

La labor del Gerente Administrativo en el quehacer educativo es ardua y debe basarse en la comunicación, la entrega laboral, dedicación y responsabilidad, considerar en todo momento que va a trabajar con un grupo de personas que requieren ser transformadas en un equipo con excelencia corporativa, por tal motivo el administrador educativo debe poseer competencias que le permitan dirigir, organizar, teniendo siempre claro y especificada su labor dentro de la institución, así como determinar procedimientos necesarios que viabilicen respuestas ante las diversas situaciones.

Son muchos los sistemas educativos internacionales que al poseer estándares educativos, mejoran grandemente la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. En el Ecuador desde el 2005 se viene implementando la nueva reforma consensuada, desde el 2012 se publicaron los estándares de calidad que deben ser gestionados en las instituciones educativas del país en busca de la calidad educativa.

1.2 Problema de investigación.

1.2.1 Planteamiento del problema de investigación.

Las Instituciones educativas se ven abocadas a ser generadoras de grandes transformaciones en la gestión administrativa, las cuales deben ser capaces de concebir cambios o mejoras a través de ideas idóneas, que puedan cubrir las necesidades y requerimientos institucionales en la gerencia administrativa. Es imprescindible que cada institución educativa consiga un nivel gerencial vinculado a las nuevas exigencias del siglo XXI, mediante una dirección estratégica, transformadora, globalizada, para así mejorar la calidad educativa en la institución.

La institución educativa Veinticuatro de Mayo, se encuentra, ubicada en la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas que corresponde a la parroquia 9 de Octubre por estar en pleno centro de la ciudad ocupa un edificio de tres pisos con una dirección para la parte administrativa, una sala tecnológica, con las diferentes

dependencias, contando con 10 salones, la institución está fabricada con hormigón armado.

Según el Acuerdo Ministerial No 382-11 del 14 de noviembre del 2011 del art. 10 literal i) de la LOEI emitida por la Ministra de Educación Gloria Vidal se designó que se debe ofrecer los niveles de Educación Básica, nuestra institución desde el año 2013 se incrementaría por año el octavo el inmediato superior hasta el décimo con el propósito de que los estudiantes tengan una continuidad en sus estudios y así brindar una educación de calidad y la seguridad e integridad de los estudiantes.

Por ser una institución que está en pleno centro comercial contamos con estudiantes de padres comerciantes informales, muchos de ellos son de escaso recursos económico principalmente en la jornada vespertina.

Siguiendo las normativas de la autoevaluación tuvimos la visita de la asesora Azucena del Rosario que fue designada por el Distrito N°. 3, enseguida se realizó la entrevista al director juntamente con la colaboración del personal docente la asesora procedió a realizar la investigación, se dedicó 6 meses. Todo este tiempo de visita se tuvieron algunas irregularidades entre ellas la falta de documentación, desorden en el archivero y sobretodo muy poca verificación en inasistencia de los profesores por motivo de enfermedad y calamidad doméstica, por cuanto de los estudiantes no había una ficha de observación para los casos de conducta y pedagógico.

El director o gerente administrativo es el pilar principal de toda buena administración teniendo como base los conocimientos de los Estándar de Calidad y la LOEI, podrá tener una mejor organización administrativa y pedagógica para así tener un crecimiento profesional, valores en el campo educativo. A partir de la revisión de los Estándares de Calidad dispuestos por el Ministerio de Educación y el análisis de la realidad institucional como es el resultado de la Autoevaluación realizada en el año 2013 en la cual se determinó.

El Ministerio de Educación a través de las siguientes gestiones procura el desarrollo de calidad en las instituciones por lo cual ha dado como referencia los estándares de calidad que deben ser alcanzados a través de instituciones de esos y gestiones

que los contextualicen de acuerdos a las realidades. La Institución “Veinticuatro de Mayo” se encuentra en un momento en el cual debe trabajar de manera colaborativa en el logro de estándares.

Sabiendo que la institución requiere de atención a procesos necesarios la asesora dio a conocer que la institución debe prepararse para la auditoría externa la cual se cumplirá como parte del proceso de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa, entre las observaciones se solicitó completar el PEI, realizar el registro del Código de Convivencia y realizar seguimientos al trabajo pedagógico de los docentes con fichas de observación, así como se debe procurar contextualizar los estándares de calidad educativa y buscar nuevas estrategias para cubrir las necesidades de la comunidad educativa. De acuerdo a las situaciones referidas se analiza a través del siguiente cuadro las causas y consecuencias de realidades institucionales que propician el planteamiento de un problema.

Tabla 1. Causas y Consecuencias

| Causas | Consecuencias |
|--|---|
| La administración educativa de institución requiere conocimiento de procesos que permitan calidad. | La IE no cumple con estándares de calidad educativa. |
| Se requiere la socialización de procedimientos. | No existen procedimientos de acuerdo a la necesidad institucional. |
| Necesidad de desarrollar competencias comunicativas en la IE | Desfases de información en el que hacer educativo diario. |
| Necesidad de atención al talento humano que potencie estrategias para gestiones profesionales. | Limitación de atención a las necesidad de desarrollo profesional relacionadas a habilidades comunicacionales. |

De acuerdo a la tabla que plantea causas y consecuencia que plantea el problema se puede establecer que los estándares que se requiere atender ante la

problemática son: Estándares de Gestión Educativa, Estándares de Desempeño Docente y Directivo y Estándares de los Aprendizajes.

Dentro de los Procesos Básicos **Estándares de Gestión Escolar tenemos:**
DIMENSIONES: Planificación estratégica, **Gestión administrativa que a su vez está compuesto por** Lineamientos normativos, **Talento Humano y el Sistema de Información y Comunicación**

Estandar de Desempeño Directivo: DIMENSIÓN A: Planificación Estratégica, **DIMENSIÓN B:** Gestión Pedagógica, **DIMENSIÓN C:** Gestión del talento humano y recursos, **DIMENSIÓN D:** Clima Organizacional y Convivencia Escolar.

1.2.2 Formulación del problema de investigación.

De acuerdo al análisis del contexto institucional se determinó la siguiente pregunta como formulación del problema a investigar.

¿Qué efectos provoca la comunicación en el desarrollo de la gestión administrativa de la IE?

1.2.3 Sistematización del problema.

1. ¿Qué efectos provoca la comunicación en el desarrollo de la gestión administrativa de la IE?
2. ¿Cuáles son las principales necesidades en la comunicación de los administradores de la comunidad educativa?
3. ¿Cómo se logra calidad a través de la comunicación en la Gestión Administrativa?
4. ¿Qué propuesta debe desarrollarse desde la gestión administrativa que mejore el sistema comunicacional en la IE?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo General.

Identificar la importancia de la gestión administrativa a través del análisis de los sistemas comunicacionales aportando a los procesos institucionales.

1.3.2 Objetivos Específicos.

1. Establecer las competencias necesarias en las que se desarrolla la gestión administrativa en educación.
2. Identificar las habilidades comunicativas en la gestión administrativa de la I.E.
3. Establecer la importancia de la comunicación en el desarrollo de los procesos institucionales.
4. Diseñar talleres que mejoren la funcionalidad de procedimientos institucionales.

1.4 Justificación de la investigación.

Actualmente existe el compromiso de todos quienes hacen educación ante la necesidad de transformar el ámbito educativo como respuesta a las necesidades sociales, laborales con miras a desarrollar en nuestros estudiantes competencias que permitan dominios de conocimiento, así como la posibilidad de lograr en cada institución ser referente de calidad educativa.

Para la transmisión de conocimientos de forma adecuada, un aprendizaje eficaz en un ambiente organizado y de sana convivencia se debe dar la creación de servicios favorables en educación, por lo tanto se debe contar desde la dirección institucional con procedimientos que permitan orientar acciones, decisiones y

resoluciones que favorecen y enriquecen el nivel de información y comunicación en la comunidad educativa.

Todos quienes hacen institución educativa deben conocer los procesos básicos de gestión como son los lineamientos normativas, ya que esto involucra que se optimice el talento humano, los diversos recursos como es el tiempo, materiales didácticos y dependencias, el sistema de información y comunicación de la escuela, así como la retroalimentación constante a los procesos instaurados permite cambios y logros institucionales.

El presente trabajo aporta a la comunidad educativa Escuela Básica “Veinticuatro de Mayo” al contribuir en el análisis de sus procedimientos comunicacionales y brindando la posibilidad de una propuesta que atienda los desfases en la misma con el fin de lograr calidad institucional.

La aplicación del proyecto está relacionado con la importancia de que existan desempeños institucionales y procedimientos basados en la comunicación que inciden en la calidad educativa beneficiando a la comunidad con el fluir de procesos que den solución a situaciones diarias, permitiendo ofrecer servicios de calidad en la comunidad educativa, optimizando recursos, talento humano, tiempo.

Ligado a esta perspectiva se encuentra la necesidad de contar en los centros o instituciones educativas con profesionales conocedores de las competencias administrativas, que aporten y lideren en la práctica con desempeños de calidad de acuerdo a lo solicitado por el Ministerio.

A través del desempeño profesional y el mejoramiento de la comunicación e información, en la institución, se tendrá como resultado el progreso en la práctica con un diseño que ayude a visualizar procesos educativos y de esta manera aportar a la creación de líderes en la Gestión Educativa que cuenten con respuestas claras que orienten en todo momento el que hacer educativo.

Ante las necesidades institucionales de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” el no realizar el proceso investigativo involucra estancar una realidad que no permite la cambios institucionales y la comunidad educativa no se beneficiaría de una propuesta que atienda necesidades detectadas.

1.5 Marco de referencia de la investigación.

1.5.1 Marco teórico.

1.5.1.1 Historia de la educación.

Desde las civilizaciones griegas del siglo VIII a. C., hasta la trasmisión del pensamiento del filósofo Confucio, son muchas las civilizaciones que han sentado las bases para la promulgación de la educación en sus sociedades, mediante la transmisión de valores, conocimientos, costumbres y las formas de actuar de las personas, aunque en casi todas las ocasiones ésta solamente es reservada a las clases sociales altas.

En muchas sociedades la educación es vista como una inversión rentable, ya que todos los países no realizan las mismas inversiones en los sistemas educativos imperantes en sus países, ya que los dirigentes no les dan la misma prioridad en los países.

En la declaración Universal de los Derechos Humanos, los países que integran las Naciones Unidas han determinado que la educación es un derecho de todas las personas. Aunque a pesar de todos los esfuerzos que se han realizado por todo el mundo, son muchos los países que no han logrado aún formar parte de este sueño.

El mundo en general está enfrentando problemas muy graves como es el peso de deudas externas, el estancamiento económico y el desempleo, así como el rápido crecimiento de la población a nivel mundial, siendo así que cada día se incrementan las desigualdades sociales por un lado, mientras que en otros movimientos buscar reducirlos. Es valedero recalcar que la existencia de problemas, como la desigualdad de riqueza en los países ha limitado el esfuerzo para dar respuestas óptimas a las necesidades del pueblo como en salud, empleo, educación.

Se necesita de una educación básica que desarrolle habilidades, destrezas; se requiere de bachilleratos que semienten bases del desarrollo profesional que

provoquen perspectivas de superación y proyectos de vida en los estudiantes, pero lo que se requiere en educación debe ser coherente con lo que se hace en educación en los diversos niveles con el fin de que se muestre calidad en los resultados.

Actualmente algunos países a pesar de las situaciones económicas y los múltiples ministerios que deben atenderse en procura de dar mejoras al pueblo tienen en sus presupuestos porcentajes que atienden la educación, porque tienen clara la idea que sólo con calidad educativa se logrará el desarrollo país.

Cuando se habla de calidad en la educación, se consideran los estándares como el logro a conseguir en metas propuestas como un mínimo a alcanzar, dan directrices de funciones, gestiones y de los dominios de conocimientos que se esperan adquieran los estudiantes como eje central de la labor o gestión educativa, por lo tanto quien direcciona una institución educativa debe conocer sobre múltiples procedimientos que se desarrollan desde lo administrativo hasta el proceso clase donde se lidia diariamente con la mediación del conocimiento como eje de la labor educativa.

Hacer mención de la búsqueda de mejoras en el ámbito educativo, involucra la capacitación de todos quienes hacen educación, la afiliación de conceptos y metodologías, para así obtener una política educacional de calidad integral. La realización de estas mejoras encierra un proceso que no se concluye, ya que las expectativas e interrogantes aumentan, haciéndose necesario asumir compromisos, por parte tanto de docentes, padres de familia y estudiantes, con la expectativa de contar con la decidida colaboración cooperativa, abriendo caminos para un mejoramiento en la educación a nivel local y aportar al país.

En Ecuador la educación es un servicio público reglamentado por su respectivo Ministerio de Educación, puede ser: fiscal, municipal, fiscomisionales, particular, religiosa, laica, hispana y bilingüe. Cuando se habla de educación pública, esta es gratuita hasta el tercer nivel, según lo establecido en el artículo 348 de la Constitución Política Nacional, otra cualidad del sistema educativo fiscal hace referencia a que es laica en todos los niveles, y obligatoria el nivel general básico,

así como se está trabajando desde las políticas públicas en que se incrementen los porcentajes de la continuidad de estudios en bachillerato, universitario y la formación continua.

En el país la enseñanza cuenta con dos regímenes: costa y sierra, así como tiene niveles que van desde el inicial que se da entre los tres, hasta los cinco años, la educación general básica de primero a décimo y bachillerato donde los estudiantes cuentan con bachillerato en Ciencias, Técnico y Arte dejando la posibilidad de abrir un abanico de opciones universitarias. Vale recalcar que pueden existir bachillerato Internacional, Bilingüe así como darse otra oferta, esto dependerá de las mejoras o innovaciones que plantee la institución educativa en miras de aportar a través de educación con la organización de contenidos, los cuales deben tener coherencia por lo tanto basados en un tronco común resulta necesario la construcción de currículos flexibles para que se puedan adaptar a las demandas de la sociedad.

La ciudad de Guayaquil, así como algunas otras ciudades del país, cuenta con cientos de instituciones públicas en los diferentes niveles, aplicando la Reforma Curricular y todas las políticas que el sistema actual implementa, entre las más acertadas en las escuelas primarias públicas ubicadas en zonas marginales, existe un programa impulsado por el gobierno que provee a los estudiantes de uniformes gratuitos. También hay centros de educación superior, los cuales acogen a más de 120.000 estudiantes, siendo la más poblada, la Universidad de Guayaquil, que registra el mayor número de estudiantes.

Existen múltiples definiciones de educación, todas tienen una connotación especial de acuerdo a la formación, experiencia y conocimiento de sus autores, para el proceso investigativo se consideraron a los siguientes:

(Mora V. R., s.f.) en el artículo publicado por la Universidad de Chile (2000 año) del tema Ética y Educación Integral persona nos habla que la persona presenta diferentes aspectos que se desarrolla en dimensiones de acuerdo al ámbito que se desenvuelve donde aflora su esencia en el quehacer formativo.

Por tal motivo la Educación parte de lo que piensa y experimenta, que lo conecta con lo real y se puede realizar en su totalidad. Demostrando las capacidades tales como intelectual, emocional y social que aprende y se va perfeccionando con la libertad de llegar a la autorrealización, convirtiéndose en un ente de cambio de la sociedad.

(Pozo, 2014) El historiador define la educación como: *“Formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen”*. En la definición citada el autor hace referencia a la formación integral de las personas, y la capacidad intelectual, de acuerdo a las normas sociales por las cuales se rigen.

(Freire, La Educación como práctica de la Libertad, 1969) Define a la educación como: ***“ praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo.”*** Del análisis del concepto citado a criterio de las autoras, uno de los conceptos más amplio y abarcador es el ofrecido por el destacado pedagogo Paulo Freyre, en el cual se encuentra respaldada por una vasta experiencia, el autor plantea la transformación del mundo a través de la educación y de esta manera poder transmitir las posibilidades de una nueva sociedad.

En el proceso investigativo y posterior al análisis de las definiciones citadas Las autoras del presente trabajo definen la educación como: “proceso a través del cual se obtienen competencias, destrezas, habilidades, donde se emprende un desarrollo personal que ofrece el propósito principal de una buena integración en la comunidad o sociedad”

Los organismos de los diferentes gobiernos son aquellos que son responsables de dar un buen servicio a los ciudadanos en la cual son orientados a través de lineamientos, normativas con innovación y creatividad que garantice calidad en el desempeño de sus funciones gubernamentales, así como, podemos decir que está relacionado con el marco legal que vigilen por todas personas que conforman las instituciones educativas.

(Freinet, Técnicas de la Escuela Moderna. Buenos Aires: siglo xxi., 1969) propone cuatro ejes principales para la escuela moderna, los cuales son:

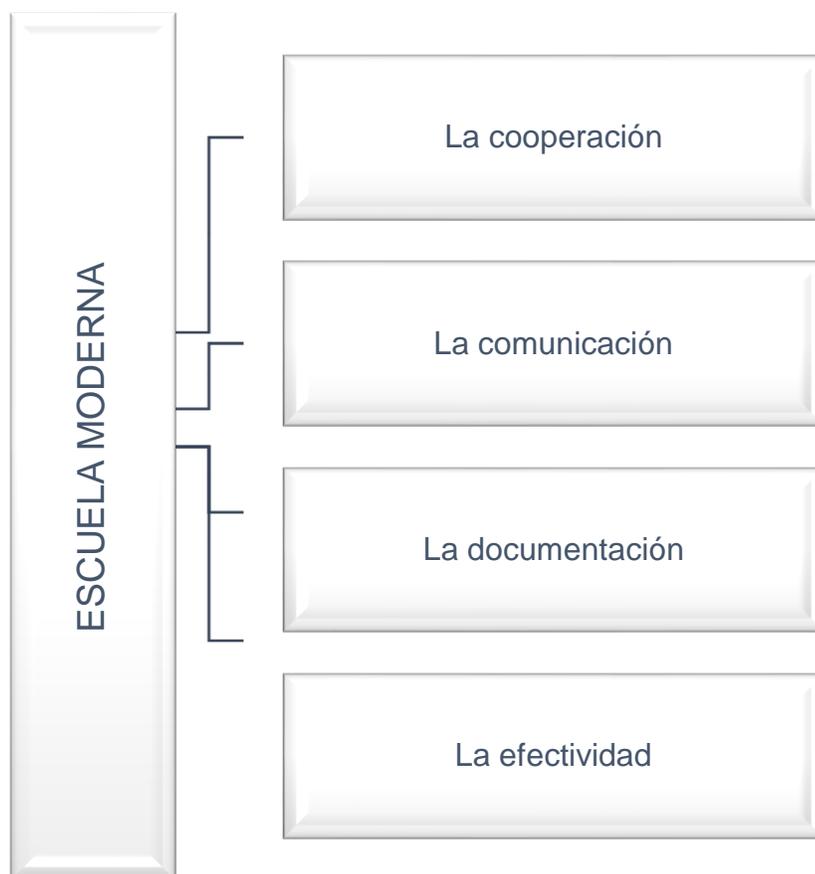


Gráfico 1. Escuela Moderna

Fuente: Biblioteca virtual.

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

En el libro Técnicas de la escuela moderna, Freinet, hace referencia a los postulados sobre la educación para el trabajo, la vida y la educación democrática, de su aplicabilidad en la acción pedagógica, donde su contenido pedagógico es esencial, pasando por lo filosófico y lo psicológico.

En el texto también se hace referencia sobre la necesidad de que la educación responda a cada sociedad, por lo que se hace particular la respuesta de acuerdo al contexto en cada una de las comunidades donde se desarrolle.



Gráfico 2. Postulados de Célestine Freinet
Fuente: Técnicas Freinet de la Escuela moderna.

Son muchos los autores que ven la educación como principios para la vida, donde consideran a la educación como un proceso de retroalimentación entre los educandos y educadores en busca de convivencias institucionales que permitan el fluir de acciones que direccionen los procesos de aprendizaje de los estudiantes de manera central en la labor educativa.

(Freinet, Técnicas de la Escuela Moderna. Buenos Aires: siglo XXI, 1969) hace referencia a: **“que la escuela no debe desinteresarse de la formación moral y cívica de los niños y niñas, pues esta formación no es solo necesaria, sino imprescindible, ya que sin ella no puede haber una formación auténtica humana.** En el análisis de la cita se coincide con lo planteado por este autor, la escuela es el semillero que no solo se debe preocupar por la parte cognitiva de los

estudiantes, sino también de prepararlos como hombres de bien para la sociedad, de su preparación social y cívica.

La toma de conciencia de la realidad en el medio circundante, la educación como objetivo de un plan para la liberación (opresor u oprimido) que los educadores y educandos trabajen juntos para lograr una visión globalizada del mundo en el que los rodea.

(Freire, Pedagogía del oprimido., 2010) Freire en sus escritos se resiste a la cultura dominante, donde los privilegiados son los actores y los demás son meramente espectadores ***“En la síntesis cultural, donde no existen espectadores a la realidad que debe transformarse para la liberación de los hombres es la incidencia de la acción de los actores”***. En el análisis de lo expuesto en la cita se considera que la premisa del pedagogo se aplica hasta la actualidad en la educación, partiendo de que la formación del hombre debe ser transformadora, esta no puede ser una isla que sea de puertas para adentro de la realidad social existente en el país, se encuentra llamada a recoger las expectativas, los sentimientos, vivencias y problemas del pueblo, es decir debe responder al contexto social de cada medio y país.

(Delors, 1969) autores destacados han hecho referencia de los cuatro pilares de la educación y sobre lo determinantes que han sido estos fundamentos para las últimas décadas, así como su influencia en la interculturalidad y en el desarrollo de competencias básicas en los estudiantes donde el centro de la acción en educación debe centrarse en el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias en los estudiantes desarrollando en ellos la posibilidad de lograr desempeños óptimos laborales que aporten al desarrollo comunitario, local, país y mundial. Afirma que los cuatro pilares de la educación son:

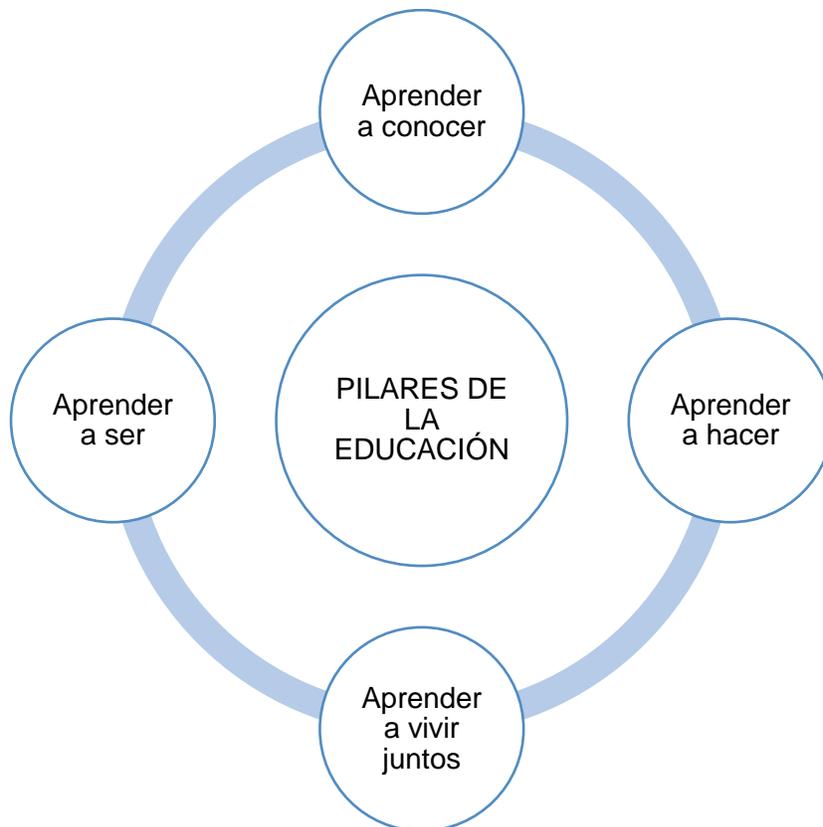


Gráfico 3. Pilares de la Educación.

Fuente: Biblioteca virtual.

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

Las autoras de la investigación se encuentran plenamente de acuerdo con lo planteado, puesto que toda educación debe ir de la mano de estos cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser, por cuanto deben garantizar:

Aprender a conocer todos los contenidos curriculares del sistema educativo; debe garantizar que estos contenidos sean teóricos y prácticos para que la transferencia de conocimientos sea cada vez mejor.

Aprender a hacer esta intrínsecamente relacionado como el aprender a conocer porque el conocimiento y la práctica van de la mano.

Aprender a vivir juntos por que la educación se debe preocupar de enseñar a sus educandos a vivir juntos, ya que como seres humanos bio-psico-sociales debemos

aprender a vivir en comunidad con nuestros semejantes, ya que es un aspecto clave para la convivencia de los estudiantes en sus horas escolares.

Aprender a ser debe de enseñar a cada individuo a que es un ser individual, con sus diferencias y diversidades, ya que las personas deben ser educadas para una comunidad mundial, sin que exista la exclusión de las personas.

Ser docente, ha cambiado el panorama del que hacer educativo, con una perspectiva diferente, este cambio debe iniciarse en la reestructuración de mentalidad e instaurar la preocupación acerca de la importancia del desarrollo social que se engendre en el sistema educativo en busca de un crecimiento del país desde el aporte que logren los nuevos conocimientos de profesionales a la industria, ciencia, medicina, a la tecnología.

La educación es un elemento indispensable, es un servicio público o privado que permite a niños y adultos la oportunidad de ejercer su derecho para poder ejecutar la libertad, la autonomía personal y brindar el desarrollo de la sociedad, por lo tanto desde los niveles ministeriales se debe procurar el apoyo, seguimiento, evaluación con el fin de optimizar todos los recursos disponibles

1.5.1.2 La administración en la educación.

Existe mucha literatura sobre administración y se indica que el vocablo administración proviene del latín ad (hacia, dirección, tendencia) y ministerio (subordinación y obediencia) por lo que es aquella persona que realiza un trabajo bajo el mando de un tercero.

En la actualidad, esta terminología, ha variado de significado y este es mucho más complejo ya que incluye diversos términos como son: “proceso, recursos, logro de objetivos, eficiencia, eficacia” los cuales han hecho que su significado cambie radicalmente:

Las siguientes definiciones han sido consideradas para el proceso investigativo: (Medina, 2011) ***“Aquel o aquellos que realizan un trabajo bajo la dirección o***

subordinación de otros". y la administración es: (Para Idalberto Chiavenato "la administración es la conducción racional de las actividades de una organización, 2011) ***"el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales"***

El análisis de esta diversidad de conceptos, hace que las autoras de la investigación concuerdan con el concepto ofrecido por Chiavenato, que dentro de los roles de la administración se encuentra el de planificar el trabajo y a la vez organizarlo, dirigirlo y por ende controlar el buen funcionamiento del mismo, para de esta manera tener un uso eficiente y racional de los recursos con que cuenta la entidad.

A través de la historia se describe el desarrollo de las organizaciones sociales, en las épocas de la historia. La época Pre-hispana, se organiza en la recolección de frutos, caza de animales, con el descubrimiento de la agricultura, los pueblos trabajaron unidos en las organizaciones formales, los ejércitos romanos y griegos, la iglesia romana, también el hombre ha escrito cómo lograr que las organizaciones sean eficaces y eficientes, mucho antes de que el término administración hubiera aparecido o definido como tal.

Dentro de las teorías de la administración se encuentra lo expuesto por: (Fayol, s.f.), fundador de la escuela clásica de administración pionero en sistematizar el comportamiento gerencial quien estableció los 14 principios, su estudio se centró en la estructura de la organización y sus interrelaciones, la organización se estudia desde la dirección a la ejecución y del todo a las partes la globalización, y en dividir las operaciones industriales y comerciales, en seis grupos denominados funciones administrativas, funciones financieras, funciones comerciales, funciones técnicas, funciones contables, funciones de seguridad.

Ampliando el estudio tenemos la Teoría Humana donde Mayo y sus colaboradores llegaron a la conclusión de que eran otros factores responsables, descubrieron que el aumento de la productividad se debía a factores sociales como la moral de los empleados, la existencia de satisfactorias interrelaciones entre los miembros de un grupo de trabajo "sentido de pertenencia" y la eficacia de la

administración: un tipo de administración capaz de comprender el comportamiento humano, especialmente el comportamiento grupal, y de favorecerlo mediante habilidades interpersonales como la motivación, la asesoría, la dirección, y la comunicación. Este fenómeno, provocó el hecho de que se pusiera atención en los individuos, se conoce como "efecto Hawthorne".

Dentro de las funciones básicas de la administración se encuentran la planeación, la organización, la dirección y la de control, funciones primordiales para todos los administrativos a todos los niveles, toda administración de excelencia maneja eficientemente todas estas actividades.

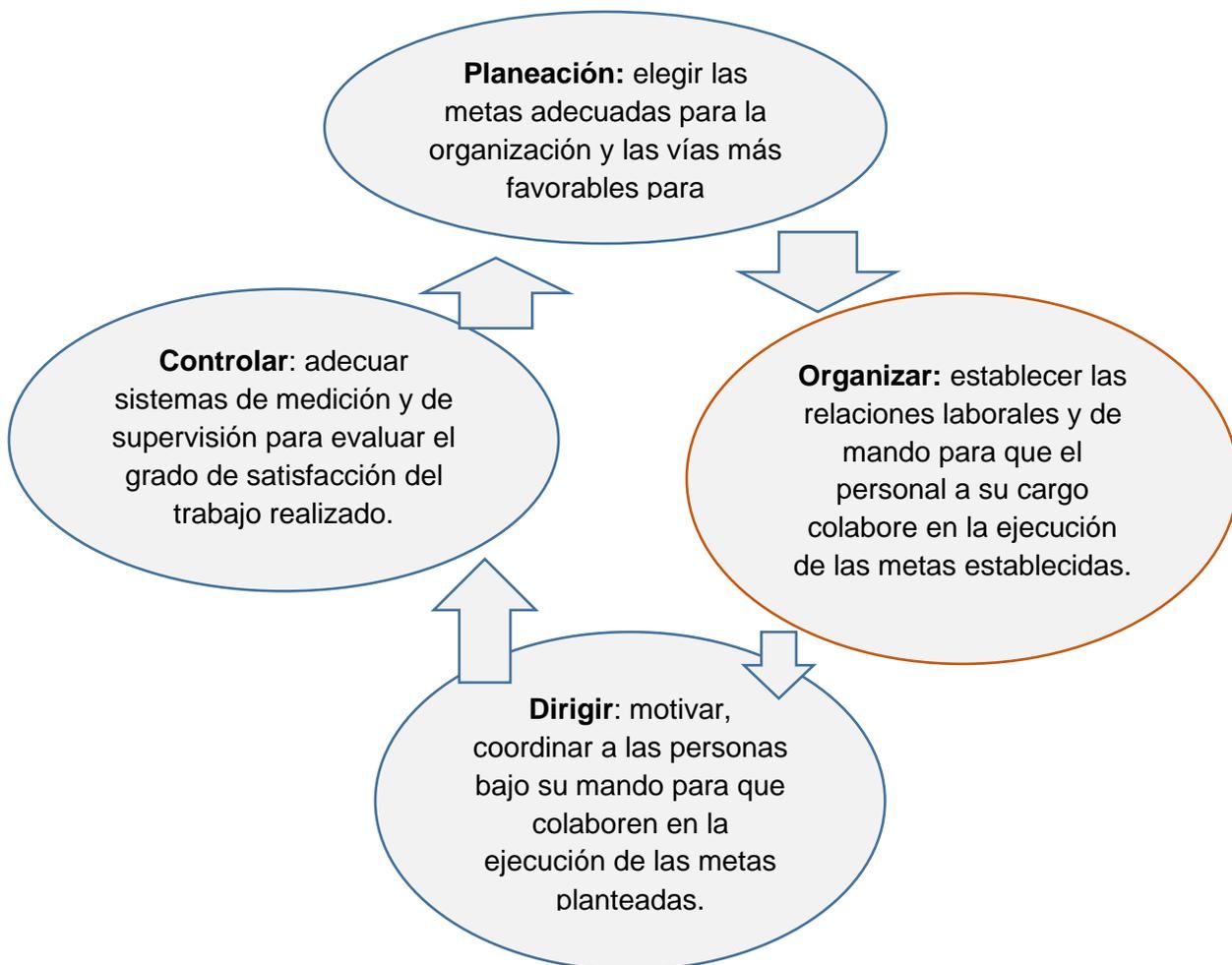


Gráfico 4. Funciones básica de la administración

Fuente: Biblioteca virtual.

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

En la actualidad la administración educativa se puede volver compleja si el administrador no posee los conocimientos, desconoce los fines ministeriales y no se mantiene informado y dinámico frente a los cambios en educación.

Las teorías administrativas actuales se encargan del estudio de la administración en las empresas, en las pequeñas y medianas empresas PYMES y demás tipos de organizaciones, desde la interacción y la interdependencia de cada una de sus funciones con su objeto de estudio específico, según las corrientes que se estudien de las corrientes administrativas.

(Carrillo, 2014) Las nuevas tendencias de la administración, se encuentran encaminadas a:

- 1. Preparación para el cambio: reconocer y entender los temas gerenciales del proceso de cambio al y determinar el objetivo del negocio.**
- 2. Planear para el cambio: aprender a crear una visión y una misión, desarrollando planes radicales de corto plazo e iniciativas estratégicas a largo plazo.**
- 3. Diseñar para el cambio: identificar sus procesos actuales y establecer enlaces.**
- 4. Evaluar para el cambio: revisar y sondear su progreso y aprender a repetir los ciclos operacionales.**

Con la aplicación de estas nuevas tendencias se logra por parte de los usuarios, menor tiempo de respuesta, menor nivel de almacenamiento, bajo costo por mala calidad. Por parte de los administrativos, mayor productividad, mejor opción de servicio al cliente y una mayor participación y agresividad en el mercado.

Dentro de la administración educativa, se hace necesario aclarar que busca poner en práctica los principios generales de la administración, los cuales se encuentran presentes dentro de la teoría de la administración. El objetivo de la misma como disciplina, es el estudio de la organización del trabajo dentro del campo de la educación.

El ambiente escolar, consiste fundamentalmente, en actividades Administrativo-Pedagógicas como la planificación, organización, dirección, supervisión, evaluación y la atención a padres de familia, por lo cual es dirigido por la dirección, que constituye, la gerencia, la administración, liderazgo de la institución y que debe

sustentar el accionar en gestiones inteligentes, oportunas y basadas en el respectivo marco legal.

1.5.1.3 El gerente administrativo y sus competencias

De acuerdo a la nominación es la persona responsable de lograr éxito en la gestión y organización. El rector, director de la institución es la máxima autoridad, es la persona quien debe direccionar la institución, se debe a la comunidad educativa, debe cumplir y hacer cumplir las normas y los lineamientos ya establecidos por Ministerio de Educación y el respectivo marco legal.

Se establece que una competencia es un conjunto de atribuciones, funciones que la ley le confiere a una persona u órgano administrativo de acuerdo a la nominación asumida, por lo cual tiene que estar preparado con las competencias necesarias para promover el cambio que le corresponde como gerente administrativo; el gerente va a dedicar su tiempo a los asuntos operacionales no puede perder la perspectiva del fin del servicio educativo como es propiciar logros en su contexto o comunidad educativa.

El administrador educativo, dentro del cumplimiento de sus funciones administrativas, debe hacer uso de las siguientes herramientas, "**Planificación, Organización, Dirección, Control, Evaluación.**" (Medina, 2011)

En el libro "Cómo ser Líder" **Kenneth Leithwood nos** Hace referencia del liderazgo escolar, la nueva Reforma Curricular nos enfatiza que el rol del liderazgo es muy importante en desenvolvimiento institucional, unas de las características esenciales es saber trabajar con grupos humanos. Con respecto a las cualidades el líder debe mostrarse confiable, investigador, mostrar una dirección segura, no es individualista y sobre todo cumple metas con claridad. (Leithwood K. , 2012).

El gerente educativo debe ser competente en la gestión de personas, recursos, tecnología e información las habilidades personales las cuales le deben permitir liderar e integrarse en trabajos cooperativos y proyectos, tomar decisiones,

relacionarse con la comunidad educativa y también tiene que mediar conflictos ayudar en lo posible a la formación permanente y de calidad, que le permita a su vez autoevaluar su administración, impulsar la mejora continua, la innovación que ponga de manifiesto la motivación en sus colaboradores que es el indicador máximo de una gestión eficiente.

El administrativo educativo es líder en todos los ámbitos de la institución: Líder directivo, líder administrativo, líder pedagógico y tener habilidades en la relación con los miembros de la comunidad basando sus decisiones en la madurez emocional con el fin de establecer niveles de confianza ante la tarea encomendada y buscar cumplir con todo lo que se ha propuesto.

Debe tener sus estilos gerenciales, esto puede ser el autocrítico, consultivo, el deliberativo, el resolutivo, el democrático participativo, colegiado. El autocrítico es un estilo donde el gerente emplea herramientas para poder verificar cada uno de los procesos que ha realizado y los resultados que ha logrado obtener; el consultivo se basa en trabajo en equipo, es decir no puede trabajar de una manera aislada de su grupo de trabajo; el estilo deliberativo el gerente hace partícipe a todos sus subordinados, a las personas que están bajo su mando, a la toma de decisiones en lo referente a la institución, en este caso mejorar la ejecución o los procesos para que se cumpla los objetivos.

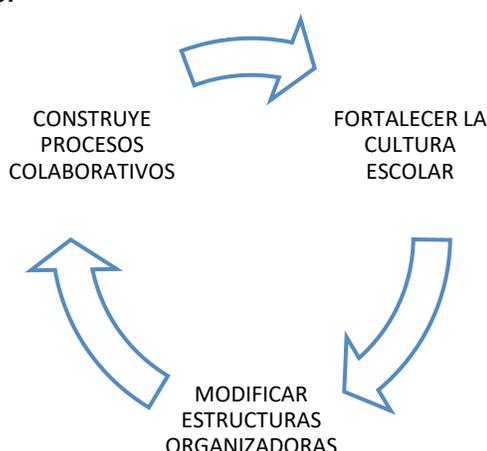


Gráfico 5. Administrador Innovador
Fuente: Biblioteca virtual.
Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

También está el estilo resolutivo donde el gerente se encarga de resolver cada uno de los inconvenientes que se presente a lo largo del proceso antes de lograr los objetivos planteados para la institución, también está el estilo democrático, este no incluye dictadura para los colaboradores sino más bien los hace partícipes a todos los procesos que se han estado realizando antes de conseguir los objetivos que se propusieron, el estilo participativo es asociado al estilo democrático es decir todos tienen participación de las decisiones que se tomen a favor de las instituciones.

Haciendo referencia a lo expuesto (Leithwood K.) considera que el administrador educativo debe ser innovador, para poner en marcha la institución, y conseguir en la práctica tres tipos de logros.

a) Fortalece la cultura escolar.- El líder desarrolla sobre la cultura organizacional prácticas en normas, actitudes y valores que ayuden al bienestar del grupo.

b) Modifica estructuras organizadoras.- Rediseña las organizaciones a través de cambios de equipos, utiliza el uso de la tecnología y recursos para facilitar el rendimiento y cumplimiento de metas.

c) Construye procesos colaborativos.- El administrador educativo trabaja para el rendimiento de la institución y que los equipos de trabajo tomen decisiones asertivas para un desenvolvimiento mejor. Estos logros están vinculados para poder tener una institución de calidad.

Por último se encuentra el estilo colegiado se refiere a todas las funciones que se realiza en conjunto, el administrador no es un mundo apartado de los demás. La evolución rápida de los sistemas de educación ha repercutido en la multiplicación de las formas de aprendizaje y nuevos tipos de formación han substituido a las tradicionales carreras.

Además, la enseñanza superior atraviesa un periodo de intensas transformaciones y ofrece actualmente posibilidades de formación para la población joven y adulta. Los índices de ingreso a la enseñanza superior están aumentando

en la mayoría de los países, tanto para los jóvenes adultos como para los adolescentes.

En conclusión, las características generan estilos que se convierten en un perfil, es decir, que un gerente no solo debe tener conocimientos y valores, sino también debe cumplir con otros requisitos adicionales como: la autonomía ya que hay decisiones que él tiene que tomar, debe ser visionario, también tiene que ser creativo dependiendo de las circunstancias, debe buscar soluciones con su personal que no afecte a la institución y por último podemos decir cuando el gerente administrativo muestra una buena comunicación con su personal puede desarrollar calidad en la gestión.

1.5.1.4 Nuevas tendencias teóricas que vinculan la educación con la gerencia administrativa.

La gestión académica y administrativa lleva consigo diversos procesos curriculares, los cuales implican no solamente a la enseñanza-aprendizaje, sino a la gestión de cada uno de los procesos administrativos que deberán cumplir con procedimientos, de manera que se cumplan con los objetivos de la educación.

La administración debe articular en una red mediante el recorrido que va desde la praxis curricular hasta la organización escolar, de no verla de esta manera se podrá incurrir en una gestión desarticulada y fragmentada de sus componentes.

Tanto los directivos como el personal docente deben cumplir en sus desempeños el dominio de conocimientos, con el fin de optimizar sus funciones, las cuales deben ir encaminadas al mejoramiento de la calidad del servicio educativo, y la formación integral de cada uno de los estudiantes.

De igual manera para que exista coherencia y eficacia en la gestión académica y administrativa, se hace indispensable la creación de una estrategia de control y vigilancia, que se dedique al apoyo de los procesos educativos y las actividades que se realizan, para así evitar que no se produzcan obstáculos en el logro de los

objetivos que dan razón a las acciones que se emprenden en las escuelas, y por lo tanto impidan la elevación de la calidad del proceso docente educativo en ellas.

(Marcano) define a la gestión en el marco institucional como: **“...la acción y el efecto de administrar de manera tal que se realicen diligencias conducentes al logro apropiado de las respectivas finalidades de las instituciones.”** Las autoras se encuentran en plena concordancia con lo planteado, ya que la misma implica las especificidades de la terminología gestión dentro del mundo académico, por lo que la gestión administrativa es vista como los componentes y los subcomponentes curriculares que apoyan todo lo visto como práctica pedagógica y por ende permite modelar al estudiante ideal.

Cuando se habla de gestión administrativa se hace referencia a todo el camino que va desde las acciones de atención del educando cuando inicia la escuela, hasta su desarrollo que concluye con el egreso de la institución. En todo este tiempo la evaluación del mismo juega un papel esencial, ya que su objetivo es lograr que se cumpla adecuadamente el proceso dentro del tiempo previsto, siempre cumpliendo con las exigencias técnicas, organizacionales y las que exige la sociedad de la que forman parte.

Se conoce, en la historia de la escuela, el rol del personal, la libertad y el desenvolvimiento de acuerdo a la gestión administrativa que se esté tomando. Muchos investigadores han notado y reflexionado que cada institución tiene un estilo o carta de presentación que depende del rol y condiciones del gerente educativo.

El proceder diario de los directivos de las instituciones educativas debe responder a una realidad en su contexto social, la autoridad y el liderazgo en los centros educativos de igual manera tienen que tener una visión amplia en reconocer las necesidades de desarrollo profesional docente con la finalidad de incidir en la realidad existente.

El administrador es la persona idónea para analizar, reflexionar y saber responder a las demandas de la institución, él mismo debe buscar soluciones a las

dificultades que se presentan. Para comprender la conducta de un directivo se debe tomar en cuenta su nivel psicológico, conocimiento y experiencia como administrador para así poner en marcha su misión en la gerencia educativa.

Existen muchas instituciones que se encuentran carentes de un adecuado sistema de gestión administrativo, por lo que se encuentran carentes de un liderazgo eficiente y eficaz, por lo que el directivo, además de planear, organizar, ejecutar y evaluar las tareas asignadas al personal de la institución, debe influir positivamente para que se logren sin dificultad los objetivos propuestos.

Todas las características se hacen necesarias para el servicio educativo, una persona con características de liderazgo, confianza en sí misma que le motiven a utilizar el poder que le confiere el cargo para lograr objetivos por las gestiones y el aporte de terceros.

Los encargados de la gestión administrativa en una institución educativa, no participan regularmente en la toma de decisiones, y mucho menos en las discusiones grupales, por lo que dan libertad al personal a cargo para que realice la selección de los criterios que deben seguir para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

La gestión administrativa no es tarea fácil, ya que la ocupación de dirigir alguna institución educativa, es vista como un gran reto desde el punto de vista profesional, por lo que en muchas ocasiones se evidencia falta de perspicacia en su función de líderes, por lo que en estos casos puede existir insuficiencias en la toma de decisiones, en los procesos motivacionales y apoyo que deben poseer las personas que conforman el equipo de trabajo y llegar a las metas organizacionales propuestas.

1.5.1.5 Estándares de calidad educativa ecuatoriana

Una de las estrategias tomadas por el gobierno ecuatoriano para elevar la calidad de la educación en el país, es la propuesta de estándares de calidad educativa, los cuales están orientados a ayudar, apoyar y monitorear lo relacionado con la gestión de los actores del sistema educativo para un continuo mejoramiento.

(Delgado R.) Define **“Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Los estándares de calidad son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad”**.

El Ministerio de Educación ha implementando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados, a continuación se explican los tipos de estándares.

El Estándar de Gestión Educativa trata el tema de los procesos de gestión y las practicas institucionales, las cuales contribuyen a la formación que se espera de cada uno de los estudiantes, de igual manera favorece el desarrollo profesional de los educandos de la institución y aprueba que se aproxime al funcionamiento ideal.

Los estándares de desempeño profesional, se realiza una breve descripción del desempeño que deben cumplir los profesionales de la educación, las practicas que poseen una mayor correlación positiva a través de la formación que se desea alcanzar en los estudiantes.

Los estándares de aprendizaje son los que describen los logros que deben alcanzar los estudiantes en cuanto al aprendizaje, desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato.

Los estándares de infraestructura, es donde se establecen los requisitos fundamentales para así determinar los espacios y los ambientes escolares que las instituciones deben poseer para lograr los resultados esperados en la formación de los estudiantes y en la confianza en la labor de los docentes.

Los Estándares de Gestión Escolar instauran la forma en cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes en los estudiantes, contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Según el Ministerio de Educación la importancia de estos estándares radica en que:

Establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo. Dentro de esto se espera que los agentes educativos sepan analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y, sepan negociar para llegar a acuerdos. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios. (Delgado, Ministerio de Educación del Ecuador, 2008)

A través de los estándares educativos se orienta la organización y desarrollar todos los procesos de enseñanza-aprendizaje que se realizarán dentro de la institución, también contribuye a que los docentes se preparen adecuadamente en cuanto a su desarrollo profesional y la institución brinde a profesores y estudiantes un funcionamiento de primera.

Dentro de los estándares de gestión escolar se encuentran las siguientes dimensiones:

Proceso: Conjunto de prácticas recurrentes o sistemáticas que desarrollan los actores de un establecimiento educativo necesarias para alcanzar resultados de calidad.

Estándar: Descriptores de los logros esperados o resultados que se pueden alcanzar.

Indicador: Expresión de medida o grado de cumplimiento de un objetivo o, en este caso, del estándar establecido. (Delgado)

Estas dimensiones son vistas como un sistema por la dependencia entre ellas, es decir existe inter funcionamiento, se encuentran planteadas dentro del marco del Buen Vivir, se respetan las diversidades culturales, se asegura la aplicación de la inclusión educativa y contribuye al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

1.5.1.6 La gerencia administrativa, perspectiva en la calidad educativa ecuatoriana

(Textos Legales, 2012) La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 27 dispone que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Podemos aludir qué es una “Educación de calidad”, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. (MinEduc, 2012)

- Estándares de Gestión Educativa,
- Estandares de Desempeño Docente y Directivo
- Estandares de los Aprendizaje.

Por lo expuesto se detalla las dimensiones y los estándares que deben desempeñar los administradores educativos en las instituciones.

Estándares de Gestión Escolar

- DIMENSIÓN: Planificación estratégica.
- DIMENSIÓN: Gestión administrativa.
- DIMENSIÓN: Pedagógica curricular.
- DIMENSIÓN: Convivencia escolar.
- DIMENSIÓN: Relación del centro educativo con la comunidad.

Estandar de Desempeño Directivo:

- DIMENSIÓN A: Planificación estratégica.
- DIMENSIÓN B: Gestión pedagógica.
- DIMENSIÓN C: Gestión del talento humano y recursos.
- DIMENSIÓN D: Clima organizacional y convivencia escolar.

Las gestiones de la administración educativa es ardua e involucra gran responsabilidad en el campo educativo y los grandes desafíos que se deben cumplir en la institución, orientados a efectuar con los Estándares de calidad para evidenciar los sistemas, proceso, la comunicación reflexiva, dinámica, analítica, organizada, eficaz y eficiente para la toma de decisiones fundamentado en el marco legal que va desde la macro que la Constitución de la República, LOEI, Reglamentos, Códigos Niñez y juventud de la Manuales entre otros afines, además debe relacionarse intrínsecamente con la misión y visión institucional con un gerente administrativo educativo idóneo para desempeñar su cargo administrativa en vías de una calidad educativa.

Desde el estudio de la investigación del proceso y el análisis de la función en relacionar el Estándar de la Gestión con el Desempeño Directivo, se realizó el siguiente cuadro.

Tabla 2. Correlación entre Estándares de Gestión escolar y Desempeño Directivo

| Estándar de Gestión Escolar | | Estándar de Desempeño Directivo | | Estándar de Desempeño Directivo | |
|--------------------------------|---------|--|---------------|--|---|
| Dimensión | Gestión | Dimensión | A | Dimensión | C |
| Administrativa | | Estratégica | Planificación | Talento Humano y Recursos | |
| Proceso: Talento Humano | | <p>Estándar General A.2 El directivo ejerce un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas en la comunidad educativa</p> <p>Estándar General A.3 El directivo desarrolla procesos de autoevaluación institucional</p> | | <p>Estándar General C.1 El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal</p> <p>Estándar General C.3 El directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.</p> | |

| | | |
|--|---|---|
| <p>Estándar: Elaborar un plan interno de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la institución, y establecer mecanismos de seguimiento a su implementación</p> | <p>Estándar Específico</p> <p>A.2.1 Establece canales y procesos de información y comunicación para la mejora del clima institucional y de los programas educativos.</p> <p>A.2.2 Promueve el liderazgo de los miembros de la comunidad educativa para que participen activa y responsablemente en la toma de decisiones.</p> <p>A.2.4 Socializa las expectativas y los estándares de calidad entre toda la comunidad educativa.</p> <p>Estándar Específico</p> <p>A.3.3 Monitorea y supervisa la utilización de diversos medios convencionales y alternativos para comunicar oportunamente información relevante a los miembros de la comunidad educativa.</p> | <p>Estándar Específico C.1.2 Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación continua</p> <p>C.1.5 Implementa procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente.</p> <p>Estándar Específico</p> <p>C.3.6 Dirige el adecuado cumplimiento de la jornada escolar, mediante el desarrollo de manuales de procedimientos de: a) Funciones: orgánico-estructural, funcional y posicional; b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes; c) Procedimientos académicos: asentamiento de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y d) Jornada extracurricular</p> |
|--|---|---|

Fuente: *Estándares de Calidad Educativa*

Elaborado por: *Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero*

Incluyendo el Estándares de Gestión Escolar con el Desempeño de la Gestión Administrativa Directivo en la práctica diaria de la institución, y en la indagación de la búsqueda de la excelencia de calidad con las respectivas dimensiones: Gestión Administrativa en Planificación Estratégica donde se establece el siguiente estándar específico:

Tabla 3. Estándares de Calidad Específicos

| DIMENSIÓN A: | |
|----------------------------|---------------------------|
| ESTANDAR ESPECIFICO | ACCIONES CONCRETAS |

| | |
|--|---|
| <p>A 2 El directivo ejerce un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas en la comunidad educativa</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ A.2.1 Establece canales y procesos de información y comunicación para la mejora del clima institucional y de los programas educativos. ✓ A.2.2 Promueve el liderazgo de los miembros de la comunidad educativa para que participen activa y responsablemente en la toma de decisiones. ✓ A.2.3 Establece altas expectativas con respecto a su rol, al rol de los docentes y al rol de los estudiantes. ✓ A.2.4 Socializa las expectativas y los estándares de calidad entre toda la comunidad educativa. |
| <p>A.3 El directivo desarrolla procesos de autoevaluación institucional</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ A.3.3 Monitorea y supervisa la utilización de diversos medios convencionales y alternativos para comunicar oportunamente información relevante a los miembros de la comunidad educativa. |

Fuente: Estándares de Calidad Educativa

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

Para evidenciar el Estándar Específico A 2- A 3 *Podemos dar un análisis que el Directivo es la persona que desarrolla la comunicación en el conocimiento de los Estándares en la comunidad educativa que a la vez pueda ser capaz de tener una visión más amplia del desarrollo y desenvolvimiento de los docentes dándoles funciones de acuerdo a sus capacidades para así se pueda trabajar en forma sistemática y eficaz que a la vez pueda dar una supervisión oportuna que sea una fortaleza de la institución . A continuación daremos a conocer el siguiente cuadro.*

Tabla 4 Estándares de calidad y educación

| DIMENSIÓN C: | |
|----------------------------|---------------------------|
| ESTANDAR ESPECIFICO | ACCIONES CONCRETAS |

| | |
|--|--|
| <p>I</p> <p>C.1 El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.</p> <p>C.3 El directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ C.1.2 Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación continua. ✓ C.1.5 Implementa procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente. ✓ C.3.2 Cumple con las normas establecidas para la administración del personal. ✓ C.3.6 Dirige el adecuado cumplimiento de la jornada escolar, mediante el desarrollo de manuales de procedimientos de: a) Funciones: orgánico-estructural, funcional y posicional; b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes; c) Procedimientos académicos: asentamiento de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y d) Jornada extracurricular. |
|--|--|

Fuente: Estándares de Calidad Educativa

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

1.5.1.7. La comunicación en los procesos gerencial administrativa educacional.

Desde el inicio del ser humano existe la comunicación, y se desarrolló en la necesidad de crecimiento organizativo como el intercambio o trueque entre las personas, el trabajo y la incorporación de las jerarquías, en la búsqueda de beneficios comunes, teniendo como resultado desarrollos locales.

Con el transcurrir de los años, la comunicación dejó de ser solamente el lenguaje, para convertirse gradualmente en un medio de comunicación masiva. En la actualidad la comunicación posee el significado de poner en común con terceras personas ideas y pensamientos mediante disímiles canales y con un código común entre ambos.

La marcha de cualquier sociedad, se hace posible gracias a la comunicación que existe entre sus semejantes, con el intercambio de mensajes entre los individuos.

Todo ambiente escolar o familiar se debe caracterizar porque exista un diálogo franco y abierto, donde se mantenga la capacidad de comunicación centrada en el afecto, el respeto de unos hacia otros, donde se oriente a la participación, y que se fortalezca la unidad entre las personas.

Para las personas, la comunicación es un acto común de la actividad psíquica, de la que se deriva del pensamiento, el lenguaje y del desarrollo de las capacidades psicosociales de cada uno de los individuos. Todos, los mensajes que sean emitidos, sean estos verbales o no, le permiten a un sujeto influir de en los demás y por consiguiente recibe también influencia en el contexto. La comunicación se puede ver afectada, en muchos casos, por el ruido exterior, el cual dificulta el desarrollo del proceso.

Diferentes autores han abordado el tema de la comunicación, por lo que han brindado su concepto, entre los que se encuentran:

(Cisneros, 2013) Afirma que la comunicación no es más que: ***“(...) cuando la fuente o el destinatario trata de establecer algo en común con un receptor determinado”***.

(Viamontes, 2013) Define a la comunicación como: ***“(...) un fenómeno que se realiza como parte sustancial de las relaciones sociales.”***

Las autoras se encuentran en plena concordancia con lo expresado anteriormente, ya que la comunicación es vista como la transmisión de información de una persona a otra, donde se recopilan datos relacionados con el entorno en que se desarrollan, estos son procesados y r socializados, en la espera de lograr reacciones que permita llegar a acuerdos comunes.

Son varios los autores que se refieren al modelo de comunicación, donde se contextualiza al emisor, el mensaje y receptor. Si se desea que la comunicación sea exitosa, los receptores deben poseer habilidades que le posibiliten decodificar el mensaje y a su vez interpretarlo, este proceso se complementa en el momento en que el receptor responde al mensaje y entonces se transforma en emisor.

(Viamontes) Hace referencia a los diferentes tipos de comunicación:

Directa e Indirecta: La directa se desarrolla cuando el diálogo se realiza cara a cara, sin intermediarios; por ejemplo, la conversación que mantienen los padres y los hijos e hijas. La indirecta se realiza a través de la distancia de espacio o de tiempo ejemplo, escuchar las noticias a través de la radio.

Pública y Privada: La privada se realiza entre personas determinadas, de manera exclusiva por ejemplo, una reunión de trabajo. La pública es aquella que se lleva a cabo entre un grupo no definido de personas por ejemplo, un discurso en una plaza pública.

Recíproca y Unilateral: Recíproca es cuando las personas cambian sus roles de emisor y receptor es decir, dialogan mutuamente por ejemplo, una conversación telefónica. La unilateral es cuando una persona solo recibe el mensaje y la otra lo emite por ejemplo, mirar un partido de fútbol a través de la televisión.

Todos estos tipos de comunicación son las que se desarrollan en diferentes contextos en la vida de los seres humanos, cuando están comunicándose entre sí, sin que medie algún tipo de interventor, cuando se realiza en un grupo de personas determinado con un objetivo común.

(Maldonado H. , 2011) Especifica las diferentes ventajas y desventajas de la comunicación oral y escrita, entre las que se encuentran:

Tabla 5 Ventajas y desventajas de la comunicación

| Comunicación | Ventajas | Desventajas |
|---------------------|--|---|
| Oral | <ul style="list-style-type: none">✓ Es más rápida.✓ Existe retroalimentación.✓ Proporciona mayor cantidad de información en el menor tiempo posible. | <ul style="list-style-type: none">➤ Existe un elevado potencial de distorsión.➤ El riesgo de interpretación personal es mayor. |

Escrita

- ✓ *Existe un registro de la comunicación permanente, tangible y verificable.*
- ✓ *El contenido del mensaje es más riguroso y preciso, lógico y claro.*
- *Consume más tiempo.*
- *Carece de retroalimentación inmediata.*
- *No existe seguridad de la recepción ni de la interpretación.*

Fuente: Proceso de comunicación.

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

De acuerdo al tipo de comunicación que se realice, se hace necesario que se tomen en cuenta las palabras y el significado que a estas se les brinda, el contexto en el que son utilizadas, y los estímulos sociales de acuerdo al país en el que sean utilizadas. Si se desea que la misma sea efectiva, debe ser precisa, clara y bidireccional.

La importancia de la comunicación entre las personas radica en que se ven las cosas desde diferentes puntos de vista, por lo que mediante ella se llega a la comprensión del comportamiento del otro, y sensibilidad para llevar con justicia y objetividad los criterios de terceros. Mejora la distribución de flujos y canales, mediante ella se lleva a cabo el diagnóstico, el análisis, la planificación y el control de la toma de decisiones para así lograr objetivos, ya sean sociales, empresariales e individuales. Funciona como mediación social y cultural en todos los niveles. Promueve valores, tradiciones y culturas sociales.

(Pérez, 2011) Nos dice que la comunicación es un instrumento principal, como herramienta en afirmación, influir ideas sentimientos o en las acciones de las personas, el hombre es capaz de resolver problemas y esto es obra de la comunicación, por tal motivo el hombre debe saber comunicarse. Quién tiene esta facilidad ha podido relacionarse, puede lograr liderazgo en grupos despertando una buena impresión a través de sus expresiones.

El Administrador Educativo y el Liderazgo.

En las instituciones educativas el liderazgo tiene relación con la administración los dos no son iguales pero la una está incluida de la otra. Con respecto a esto nos habla del liderazgo gerencial y lo define (Mendoza A. , 2005) **“Como Jefatura, guía y conducción del proceso educativo de las instituciones**

En la cita del autor menciona que las instituciones educativas deben cumplir con los objetivos que deseen alcanzar, la visión y misión, los administradores educativos deben ser creativos, tener una imagen innovadora, ser orientadores, escuchar a su personal y sobre todo transmitir seguridad a los docentes.

“Podemos decir que el liderazgo como proceso en las instituciones representa un elemento fundamental para poder guiar, motivar hacia los logros por lo cual fueron creados, contribuyendo a las metas propuestas”. (Universidad Rafael Belloso Chacin, 2013)

1.5.1.8 El cognitivismo como base del estilo de la gestión administrativa.

Resulta necesario preocuparse de instalar estilos de gestión cuyos efectos lleguen a la sala de clase; invertir en la formación de una nueva generación de líderes y directivos de establecimientos educacionales e incentivar la certificación de la calidad de la gestión escolar, como se hace con éxito en los países desarrollados; de igual manera establecer marcos para la buena enseñanza y medidas que responsabilizarían a las escuelas por los resultados del aprendizaje obtenidos hasta el momento.

Una definición del cognitivismo como: (Carmenates, 2013) *“el aprendizaje se realiza mediante la relación de diversos aspectos registrados en la memoria, independientemente que hayan ocurrido en tiempos y espacios distintos, pueden hacerse converger para producir un nuevo conocimiento producto de la razón, y de la lógica.”*

(Almanza, 2012) lo define como: *“un proceso en el cual se sucede la modificación de significados de manera interna, producido intencionalmente por el individuo como resultado de la interacción entre la información procedente del medio y el sujeto activo”*

(Adair, Siete principios que intervienen en la formación de un líder, 2013) Es uno de los protagonistas principales en los debates en torno a la cuestión del Liderazgo. Dentro del campo de la administración y la gerencia de empresas, es uno de los teóricos sobre Liderazgo y formación de líderes más respetados en el mundo, ha trabajado como asesor en numerosas empresas y continúa escribiendo y enseñando a lo largo y ancho del mundo. Recientemente ha sido galardonado con el premio “Life time Achievement Leadership Award”. Menciona los Siete Principios que intervienen en la formación de líderes, estos son:

Principio 1: Entrenamiento para el Liderazgo.

Principio 2: Selección de líderes.

Principio 3: El mentor como maestro de líderes.

Principio 4: Ofrecer oportunidades de liderar.

Principio 5: La educación para el Liderazgo es algo más que enseñar a dirigir empresas.

Principio 6: Una estrategia para el desarrollo del Liderazgo.

Principio 7: El Director Ejecutivo como vehículo de formación. (Adair, El papel en las organizaciones en los desarrollos de los líderes, 2007)

Estos principios de liderazgo son claves en el éxito de la administración de una institución educativa. La ejecución de estos principios son las vías estratégicas para transmitir la esencia del mismo y para el desarrollo de nuevos líderes.

Las escuelas del nuevo siglo, son estimadas como empresas, además de dedicarse a la enseñanza tiene una nueva visión de atraer al cliente a través de su prestigio en su política, económica y social para que puedan desenvolverse en el entorno de esta manera se da un buen servicio a la comunidad educativa

(Castrejo, 2011) Afirma que: *“Hay una brecha entre las expectativas sociales y las posibilidades reales de acción del docente, que le generan un sentimiento de incapacidad y frustración, cuando no reflexiona sobre las condiciones de trabajo en las que se encuentra inmerso.”* Esto ocurre ya que las personas, en especial los que

evalúan, esperan resultados inmediatos, sin interesarle, en muchas ocasiones las condiciones de trabajo en que los docentes se desarrollan.

1.5.1.9 Fundamentos filosóficos de la gestión administrativa.

Las distintas maneras de ejercer esta función se encuentra relacionada con el sistema macro institucional-política-educativa esto quiere decir que se rige a un superior y debe cumplir todos los lineamientos requeridos para el mejoramiento e innovación que se presente en las micro instituciones.

La teoría de las relaciones humanas vista desde la gestión administrativa, desarrollada por (Mayo, s.f.) y sus colaboradores, nace en Estados Unidos, como respuesta inmediata a los resultados que se obtuvieron a través de los experimentos de Hawthorne, este fue visto como un movimiento de oposición a la teoría clásica de la administración. Esto contrasta con la formación del hombre, que depende del entorno que lo rodea por tal motivo se debe dar al ser humano valores que le ayudarán a ser reflexivo, crítico y espiritual, que tome conciencia ciudadana de la realidad que se vive y busque soluciones ante un problema que se presente.

Por tal motivo consideramos que la gerencia educativa debe basarse de las evidencias de un enfoque sistemático para estructurar el trabajo de los lineamientos de la institución para así innovar, los diferentes enfoques que se deben desarrollar en la labor educativa.

Se debe relacionar y reflexionar la filosofía en el tema de gestión educativa poniendo a la luz el conocimiento de filosofía y el pensamiento de los filósofos.

La filosofía es amor a la sabiduría tanto teórico como práctico tiene relación con el pensar, conciencia y materia; con este conocimiento nos podemos el pensar filosóficos de algunos pensadores de la antigua Grecia con referencia a la educación.

Sócrates habla acerca de la mayéutica, la ética intelectualista y la ironía donde permite entrar en lo más íntimo de la juventud, mediante la conversación que se halla en su interior y de esta manera tener conocimiento sobre las verdades de su espíritu, así era el modo de aprendizaje de este filósofo.

Son muchos los filósofos que hablaron sobre la educación, que nunca termina, que el hombre es un ser que experimenta constantes cambios, que se vale de las experiencias para llegar al perfeccionamiento en la virtud intelectual de adquirir conocimientos por medio del método inductivo.

El descubrimiento y las intenciones de los filósofos atribuyen al asombro que causaban los hechos y fenómenos, que a la vez se tiene la confusión que permite tener teorías que ayudarán en la toma de decisiones y la razón de las personas.

Descartes es el primero que atribuye a la duda como origen del pensamiento filosófico dando lugar a la duda de una amplia existencia de la naturaleza, de las cosas que sería un instrumento para llegar a la verdad.

En la sociedad de hoy es necesario perfeccionar la estructura en lo que respecta a la organización y lo científico en el proceso educativo para así crear un nuevo sistema armónico que prepare a los hombres y mujeres, para que puedan cumplir en todas las esferas de la vida.

Para concluir se considera la siguiente afirmación: *“Formar al hombre en la plenitud de sus atributos físicos y morales, ubicado perfectamente en su medio y en su tiempo como factor positivo del trabajo de la comunidad, tiene que ser la meta de un sistema educativo moderno”*. Las instituciones educativas tienen lineamientos estratégicos y conocimientos en gestión administrativa o de tipo curricular: (Molins, 1998) *“El proceso de gestión implica dirigir el funcionamiento y desarrollo de un sistema”*

1.5.1.10 Fundamentos psicológicos en la gestión administrativa.

Las instituciones educativas son una pieza clave de la dinámica institucional ya que rige el control y dominio en el área pedagógica y en el ámbito administrativo para así poder desarrollar un ambiente organizativo y pedagógico a bien de desarrollarse una participación activa y a la vez estimular la cooperación del cuerpo docente en resoluciones de conflictos.

Se hace referencia a: (Mendoza, 2015) *“Todo lo que se hace se puede medir, sólo si se mide se puede controlar, sólo si se controla se puede dirigir y sólo si se dirige se puede mejorar”* Con lo planteado, se da a conocer que el gerente educativo debe ser visionario y mejorar las falencias que se tiene para que así haya equidad y responsabilidad por parte de la comunidad educativa en un conflicto que se presente.

De acuerdo a la edad del sujeto, es que los niveles de desarrollo físicos, psicológicos y sociales van cambiando, en la medida que actúan sobre su persona las variables genéticas, sociales y culturales dentro de las que se desarrolle como persona. Cuando se está en la edad escolar, son patentes los cambios físicos y psíquicos que van ocurriendo en la medida en que el sujeto va creciendo, estos van desde el aumento de peso, hasta los cambios en el funcionamiento hormonal, que les motiva a una nueva forma de interactuar con sus semejantes.

Muchos investigadores han llegado a la conclusión de que los grupos informales de trabajo (entorno social de los docentes) poseen una influencia positiva en la productividad de estas personas, ya que para muchos el trabajo resulta aburrido, pero las relaciones interpersonales con sus compañeros le dan cierto significado a su vida laboral y por ende les ofrecen protección por parte de la gerencia. Por lo que en muchas ocasiones, la presión del grupo, representa una influencia positiva para el aumento de la eficacia en el trabajo de estos educandos.

Los investigadores recalcan la importancia del estilo de dirección del gerente, por lo que se revoluciona la manera de formar a nuevos administradores, esta atención

se centra en la enseñanza de habilidades directivas, que se oponen prácticamente a las habilidades técnicas.

1.5.1.11 Fundamentos pedagógicos de la gestión administrativa.

Las instituciones educativas tienen lineamientos estratégicos y conocimientos en gestión administrativa o de tipo curricular: (Molins, 1998) *“El proceso de gestión implica dirigir el funcionamiento y desarrollo de un sistema”*

Las instituciones educativas son las llamadas a dar directrices y servicios, basándose en las normativas generales y técnicas, las aportaciones por la pedagogía, la didáctica y otras ciencias en educación.

Todo administrador educativo debe cumplir con determinadas funciones, las cuales se encuentran asociadas con el manejo de las relaciones interpersonales, ya que esta persona como líder es el representante de la institución ante la comunidad educativa y los organismos superiores, también deben motivar y estimular el compromiso y participación del docente. La administración de la información que se obtiene en su interrelación con las personas que conforman la comunidad educativa, todo esto facilitaría el diagnóstico y la dirección de los proyectos y de la institución educativa en su conjunto, con la toma de decisiones y la autoridad necesaria para comenzar nuevos planes, la organización del trabajo. La asignación de personas y recursos para la ejecución de los mismos.

La Subsecretaría de Apoyo, Seguimiento y Regulación de Educación da a conocer unas de las dimensiones, el técnico-pedagógico donde indica la operatividad y la administración de recursos, social-comunitaria, la responsabilidad compartida, el profesionalismo en equipo en las instituciones educativas, la eficacia y la eficiencia en los procesos.

La gerencia educativa tiene niveles que se deben cumplir en la institución educativa: Los directores son los responsables del mejoramiento de la calidad

educativa, su tarea principal es dar criterios de trabajo pedagógico para la planificación y el desarrollo del currículo, organizar equipos de trabajo para la realización de proyectos además monitorear y controlar la gestión escolar.

Es responsabilidad del director dar una información existente en el establecimiento que sea confiable y válida, que esté actualizada, adecuadamente sistematizada y se utilice como una de las bases para la colaboración de proyectos institucionales en la toma de decisiones. Además realizan el diagnóstico de los problemas del centro educativo como un plan de mejora para optimizar los mecanismos que pueda tener la institución para solucionar y mejorarla.

La gerencia de los centros educativos pasa por un proceso por el cual dirige y conduce la labor del administrador y del docente con relación del entorno cuyo objetivo es ofrecer un servicio de calidad y calidez donde se debe coordinar las diferentes tareas a los miembros de la comunidad educativa hacia la consecución de sus proyectos para así dirigir a la institución, contando con un perfil profesional de competencias.

El administrador educativo presta servicios que fundamenta en los principios pedagógicos de la educabilidad, la pasión y la racionalidad y consisten en el accionar del docente para orientar y optimizar el proceso de aprendizaje para que los estudiantes tengan desarrolladas destrezas en las áreas cognitivas, actitudinales, para así tener una experiencia de aprendizaje permanente y significativa

1.5.1.12 Fundamentos sociológicos de la gestión administrativa.

La sociología es una ciencia que está intrínsecamente relacionada con la educación, por lo que la educación no es un hecho social cualquiera, la función de la educación es la integración de cada persona en la sociedad, así como el desarrollo de sus potencialidades individuales la convierte en un hecho social central con la suficiente identidad e idiosincrasia como para constituir el objeto de una reflexión sociológica específica.

El sociólogo (Sander, 2010) afirma que: *“Los desafíos que se presentan hoy en América Latina en las prácticas educativas, tienden a relacionarse con los contextos económicos, políticos, culturales y en sus relaciones políticas culturales y en sus relaciones de independencia internacional”*

De acuerdo a lo planteado el pensamiento administrativo se encuentra en constante evolución, y está enfrentando grandes desafíos conceptuales y praxiológico en todo el mundo. Además sugiere realizar nuevos esfuerzos de construcción y reconstrucción del conocimiento científico y tecnológico en el campo de la gestión educativa, por lo cual tendrá como consecuencia la creciente expansión y complejidad de los sistemas educativos y como resultado la propia conciencia social sobre la educación en la sociedad moderna.

El devenir histórico del proceso de formación de docentes en el Ecuador se ha caracterizado por revelar el quehacer del educador en su vinculación a las exigencias sociopolíticas de cada época. En el estado ecuatoriano se han definido con claridad los fines y objetivos de la educación y se ha identificado la función educativa de la sociedad.

Los cambios científicos y tecnológicos determinan que los centros educativos transforman sus misiones y objetivos para poder cumplir responsablemente con la capacitación, actualización y formación continua de los recursos humanos que exige la reestructuración económica del país.

Por tanto la formación profesional debe lograr una preparación para la investigación, el desarrollo, la aplicación y la transferencia de tecnologías adecuadas a los contextos, lo que implica una formación que responda a la magnitud de los cambios y transformaciones, permitiendo un rápido accionar con criterio propio.

Por todos los cambios ocurridos en la sociedad se hace necesario reestructurar el trabajo metodológico, en el diálogo de la administración como punto de partida, lo cual sería una estrategia apropiada para tener una democracia institucional donde

surjan nuevas ideas de un equipo de trabajo que ayudará a orientar y a la participación de la comunidad educativa, cuyo enfoque principal es basado en valores éticos de la calidad de vida donde se va a mejorar y así tener una educación digna a la altura de los nuevos paradigmas del siglo XXI.

Las condiciones y formas de actividad que asume el cumplimiento de las funciones del administrador educativo y el docente exige un enfoque interdisciplinario que tiene la labor científica tecnológica, dada la complejidad de los problemas profesionales que se asumen actualmente y que reclaman una actividad científica, donde cada sujeto socializa sus conocimientos.

La función del administrador y el docente cuyo rol de educador trasciende el marco escolar para erigirse desde las relaciones educación–sociedad, y así satisfacer las necesidades educativas de cada uno de los individuos.

1.5.1.13 Fundamentación legal.

La disposición legal de la Ley Orgánica del Servicio Pública LOSEP como parte del marco legal que rige en nuestra sociedad dice: Toda persona como miembro de la sociedad debe estar acorde a las funciones y fundamentos legales de las entidades políticas como son los Ministerio de Educación, Zona, Distrito, Circuito, Asesores, Directores; deben ceder al juicio legal y al sistema educativo imperante en cada nación.

En caso de conflictos civiles se puede ceder al juicio con un mediador, en el manejo administrativo el gerente debe delegar el juicio a sus subordinados, a fin de evitar la abrumadora tarea de ocuparse de todo enmarcado en la ley. Ejemplo de esto es el Rector de las instituciones que delega al Vicerrector y al Inspector las funciones pertinentes para su competencia en dicho cargo, siendo muchas responsabilidades.

En los momentos actuales para el cargo de rector o director u otras designaciones en el país desde el 25 de julio 2013 se dio a conocer el Acuerdo N°. 0234-13 emitido por el Ministro de Educación, donde se detallan las directrices para postularse como cargo de rector o director de una unidad educativa, entre otros cargos.

A continuación se detallan los artículos del reglamento general de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que determina la labor profesional y los requerimientos de las mismas.

El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional puede disponer que un establecimiento educativo particular o fiscomisional que tenga autorización de funcionamiento vigente pase a ser fiscal según el Capítulo VII, el artículo 92.LOEI

Los aspirantes a los cargos directivos deben cumplir con los requisitos establecidos en los art.120 y 121 de LOEI y 281 del Reglamento General.

En uso de las atribuciones que le confieren los artículos 154, numeral 1, de la Constitución de la República 22, literales b), t) y u) de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, y 17 de Estatus del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva.

Para la designación o promoción como lo estipula la ley

- a) Superar las evaluaciones.
- b) Tener al menos un diploma superior en áreas relativas a gestión de centros educativos o haber ejercido anteriormente cargos o funciones directivos dentro del sistema educativo.
- c) Aprobar los exámenes de selección para ser administradora o administrador educativo.
- d) Aprobar el programa de formación de directivos.

e) Estar en la categoría E del escalafón.

Art. 281.- Requisitos para el ingreso, traslado y promoción en el sistema educativo a directivos, asesores, auditores entre otros.

1.5.2 Marco Conceptual.

Para un mejor entendimiento del presente trabajo se definieron las principales palabras que se relaciona con la investigación que se está realizando.

Gestión: Llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. (Definicion, 2015)

Gestión educativa: Proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de la institución y transformación de personas instruyéndolas en la acción enseñanza-aprendizaje. (Investigación en educación, pedagogía y formación docente, 2013)

Gerencia: Es el órgano específico y distintivo de toda organización (Drucker, 2012)

En todo centro educativo hay un director general que se encuentra encargado de dirigir, gestionar o administrar la institución.

Gerencia educativa: Es un proceso mediante el cual se cumplen con los objetivos de la organización y está en el corazón de la gestión educativa. (Gerencia educacional, 2015)

Gerente administrativo: Es una persona idónea, organizada, capacitada con valores éticos y morales que está encargado de la dirección o coordinación de la institución. (Anónimo, 2015, pág. s/n)

Administración educativa: Es un elemento fundamental para el desempeño eficiente de las instituciones educativas modernas. El administrador es el responsable de la calidad de servicio donde tiene que llevar a cabo todos los procesos gerenciales. (Maradiaga, 2015)

Estándar: Son construcciones teóricas de referencia que son útiles para llevar adelante acciones en algún ámbito determinado. (Cassus, 2010)

Calidad: ...las percepciones de cada individuo para comparar una cosa con cualquier otra de su misma especie. (Anónimo, Significados, 2015)

Estándar de calidad: Son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores de las instituciones de los sistemas educativos. (Estándares de calidad educativa, 2011)

Liderazgo: Es el conjunto de habilidades conductuales que las mayorías de las personas pueden aprender. La influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivar para que trabaje en forma entusiasta por un objetivo común. (Desafíos de la educación, 2010)

Libertad: Es la capacidad del ser humano de actuar o no actuar siguiendo según su criterio y voluntad tomando en cuenta los valores adquiridos. (Maldonado, 2012) 26)

Lineamientos: Es una tendencia, una dirección o un rasgo característico a la educación. El Ministerio de Educación posee una serie de lineamientos que servirá para tener una organización mejor en la institución. (Definición de, 2015)

Dimensión Educativa: Capacitar a los individuos para tomar decisiones responsables, para participar en la construcción de una ciudadanía democrática, como también fomentar y respetar valores humanos fundamentales, los derechos y la libertad. (Velez, 2013)

Herramienta Tecnológica: *Son programas y aplicaciones (software) que pueden ser utilizadas en diversas funciones fácilmente, que pueden permitir el trabajo de los recursos aplicados eficientemente intercambiando información y conocimiento dentro y fuera de las organizaciones.* (Ballesteros, 2015).

TIC'S: *Tecnología de la información y comunicación. Sirve para los usos didácticos que se tiene en el aprendizaje y la docencia de la institución.* (Benitea, 2011).

TAC: Es la tecnología del aprendizaje y del conocimiento. Trata de orientar la tecnología de la información que esto a su vez ayudará a que el estudiante tenga un aprendizaje de acuerdo a la demanda que exige en este siglo computarizado. (Semenov, 2011)

Comunicación: Es el acto por el cual un individuo establece con otro un contacto que le permite transmitir una información. En ella intervienen diversos elementos que pueden facilitar o dificultar el proceso. (López, 2011)

Sistema educativo: Es una estructura formada por diversos componentes que permite educar a la población de un país. Hoy se está viviendo una nueva era tecnológica y competitiva el estudiante será capaz de forjar sus propios logros académicos. (Ávila, 2011)

Proceso educativo: Es la transmisión de valores y saberes. Durante este proceso se pone en manifiesto los diferentes ejes que ayudará a la formación integral del estudiante. (Fernández, 2013)

Estrategia: Es una pauta que da coherencia, unifica e integra decisiones, determina y unifica decisiones que ayudará a mejorar y corregir las falencias que se presente en la institución. (Dirección estratégico, 2014)

Institución educativa: Es un escenario organizado para la construcción del conocimiento contextualizado a las necesidades insatisfechas, proyecciones de una comunidad, cuyo representante máximo es el director, aquel que llevará en marcha los saberes y compromisos de la comunidad educativa. (Román, 2011)

Rol: Función o papel que cumple alguien o algo. (Mora A. , 2015)

Aprendizaje: El proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. (Loiacono, 2010)

Destrezas: Es la capacidad que tiene persona para desarrollar un trabajo específico en el aula, tendrá óptimos resultados incluyendo las capacidades cognitivas innatas y adquiridas. (Guayanay, 2013)

Diagnóstico: Proceso que describe, analiza y determina la realidad de la institución y de sus ámbitos educativos. (González R. , 2013)

Eficiencia: Es la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. (Anónimo, Definición de. Obtenido de Definición de, 2015)

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera en la realización de una acción. (González C. , 2010)

1.6 Formulación de la hipótesis y variables.

La hipótesis planteada en la investigación se refiere a un ámbito de la realidad, sus conceptos son claros y precisos, la misma cuenta con referentes empírica y observable, y también puede ser comprobada.

A través de la misma se determinará si el valor de la correlación entre dos variables, de los individuos de la muestra, es distinto al valor fijado.

Por todo lo anteriormente expuesto la correlación de la hipótesis es que mediante la implementación del sistema administrativo de comunicación se mejorará la entrega de la información.

1.6.1 Hipótesis general.

La gestión administrativa que identifica las necesidades comunicacionales propicia eficacia en los procesos institucionales

1.6.2 Hipótesis particular 1

La organización de las competencias de la gestión administrativa desarrolla positivamente los procesos institucionales.

- **Variable Independiente**

La gestión administrativa

- **Variable dependiente**

Procesos institucionales.

1.6.3 Hipótesis particular 2

Las habilidades comunicativas propician una mejor calidad en las gestiones administrativas

- **Variable Independiente**

Las habilidades comunicativas

- **Variable dependiente**

Calidad en las gestiones administrativas

1.6.4 Hipótesis particular 3

Los procesos institucionales se ven optimizados por una comunicación efectiva

- **Variable Independiente**

Los procesos institucionales

- **Variable dependiente**

Comunicación efectiva

1.6.5 Hipótesis particular 4

Los talleres de comunicación mejoran los procedimientos institucionales

Variable independiente:

Los talleres de comunicación

Variable dependiente:

Los procedimientos institucionales

1.6.6 Operacionalización de las variables.

Tabla 6. Operacionalización de las variables.

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES |
|-------------------------------|--|---|
| La gestión administra. | La gestión administrativa entre otras acciones es la responsable de organizar, orientar, controlar, evaluar de acuerdo al marco legal en base al desarrollo de habilidades comunicativas los diversos procesos institucionales con el fin de gestar calidad en la institución educativa. | Existencia de <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos para la gestión administrativa |
| Variable dependiente | | |
| Los procesos institucionales. | | <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de planes estratégicos en la gestión administrativa. |

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

1.7 Aspectos metodológicos de la investigación.

1.7.1 Tipo de investigación.

Dentro del tipo de investigación el campo de acción del proyecto en su aplicación es la Escuela de Básica “Veinticuatro de Mayo” con una población total de 20 profesionales entre director y docentes y 484 estudiantes, quienes se beneficiaran con la aplicación de los talleres que atienden las necesidades institucionales es la gestión administrativa educativa, evidenciadas en el proceso de investigación

De acuerdo a los criterios de investigación se determinó los siguientes criterios

1.7.2 Métodos de investigación

Por el alcance:

Transeccional causal: Por cuanto el proceso investigativo realizará un análisis de la realidad de la institución de la gestión administrativa en la comunicación y procesos institucionales en un momento determinado y las variables de investigación cuentan con una relación de causa efecto.

Por el Objetivo:

Aplicada: Porque se sirve de los conocimientos esenciales y los aplica en beneficio de la investigación y propuesta del proyecto.

Por el lugar

De Campo: Porque la investigación se ubica en Guayaquil Parroquia 9 de Octubre Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo”.

Por la Naturaleza

De acción: Porque se pretende generar cambios en la gestión educativa de los docentes a través del aporte a la gerencia administrativa educativa de la institución, al detectar las necesidades institucionales y operar sobre ellas.

1.7.3 Fuentes y técnicas para la correlación de la información.

Para la recolección de la información se utilizarán las siguientes fuentes:

Fuentes Primarias.

- Encuestas

Fuentes secundarias.

- Páginas Web.
- Link.
- Comentarios.
- Bibliografías.
- Revistas indexadas

1.7.4 Población y muestra

Para la realización de esta investigación, se aplicó el método probabilístico con el universo de ochocientos cuatro encuestados determinados en las características de la población:

Tabla 7. Población Directivos y Docentes.

| Talento Humano | N° Docentes | Método y Técnica |
|--|-------------|------------------|
| Director | 1 | ENCUESTA |
| Docentes del área de lengua y literatura | 2 | |
| Docentes del área matemática | 2 | |
| Docentes del área de sociales. | 1 | |
| Docentes del área de ciencias | 2 | |
| Docentes del área de ingles | 1 | |
| Docente área Ed. Física | 1 | |
| Maestra de planta (salón) | 10 | |
| | 20 | |

Fuente: Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Mayo"
Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

La población de estudiantes se estructura de la siguiente manera.

Tabla 8. Población de Estudiantes.

| Niveles | Año Básico | Nº de aulas | Nº estudiantes |
|-------------------------|---------------|-------------|----------------|
| Básica Elemental | 1º año básico | 1 | 20 |
| | 2º año básico | 2 | 50 |
| | 3º año básico | 1 | 27 |
| | 4º año básico | 2 | 47 |
| Básica Media | 5º año básico | 1 | 33 |
| | 6º año básico | 2 | 63 |
| | 7º año básico | 2 | 67 |
| Básica Superior | 8º año básico | 2 | 66 |
| | 9º año básico | 2 | 111 |
| | Total | 15 | 484 |

Fuente: Escuela de Educación “Veinticuatro de Mayo”
Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

Tabla 9. Involucrados en la Investigación

| Involucrados en la investigación | | | | |
|---------------------------------------|-----|-----|-------------------|-------------------|
| Personas | N | n | Tipos de muestreo | Métodos y Técnica |
| 1. Director | 1 | 1 | Todo el universo | Encuesta |
| 2. Docentes | 19 | 14 | Aleatorio | Encuesta |
| 3. Estudiantes | 484 | 45 | Aleatorio | Encuesta |
| 4. Padres de familia o representantes | 300 | 40 | Aleatorio | Encuesta |
| Total | 804 | 100 | | |

Fuente: Escuela de Educación “Veinticuatro de Mayo”
Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

1.7.4.1 Selección de muestra

En la población la determinación del tamaño de la muestra se realiza con la siguiente fórmula estadística:

$$\text{Con población finita y número limitado. } n = \frac{Z^2 PQN}{Z^2 PQ + Ne^2}$$

Z = Nivel de confianza o grado de tolerancia 1.94

e = Error 5% = 0.05

N = Número de elementos de la población. 804

P = Probabilidad de ocurrencia

Q = Probabilidad de no ocurrencia

$$n = \frac{(1.94)^2 (0.5 \times 0.5 \times 804)}{(1.94)^2 (0.5 \times 0.5 + 804) (0.05)^2}$$

n = 99,9

Considerando la fórmula establecida se determina que la muestra de la encuesta será de 100 .

Muestra:

Cien encuestados: 100

1.7.5 Tratamiento de la información.

Para el trabajo investigativo se consideró:

- La determinación de población y muestra.
- La aplicación de encuestas.
- Sistematización de la información estadística.
- La descripción de la información estadística.
- La verificación de hipótesis.
- Declarar conclusiones y recomendaciones.

1.7.6 Resultados e impactos esperados.

Con el proyecto investigativo se espera.

- Determinar las necesidades comunicativas de la IE.
- Establecer la comunicación como base de convivencia institucional.
- Aportar a la transformación institucional en la creación de procedimientos que optimicen la dinámica diaria.
- Lograr calidad en la aplicación de procedimientos institucionales consiguiendo convivencia armónica.

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS SITUACIÓN INICIAL.

2.1 Breve Historia de La IE

Tabla 10. Breve historia de la Escuela Veinticuatro de Mayo

| CRONOLOGÍA | HECHOS |
|-----------------------------|--|
| EN FEBRERO DE 1963. | La Directora Sra. Esther A. de Salomón dirige una solicitud al Alcalde de la ciudad el solar que está ubicado en Esmeraldas y Aguirre se encuentra en abandono, cuyo dueño ha fallecido hace algunos años |
| DICIEMBRE 1963 | El H. Consejo Cantonal presidido por el noble guayaquileño Dr. Carlos Luis Plaza Dañín, en sesión extraordinaria de esta fecha aprueba la donación del terreno solicitado por la Sra. Esther A. de Salmón, Directora de la escuela para la construcción del local escolar. |
| ENERO 9 DE 1964 | El H. Consejo Provincial dictamina favorablemente sobre la donación Fueron enviados dichos informes al Ministerio de Gobierno para que se expida el Decreto respectivo y pueda firmarse la escritura. |
| ABRIL DE 1964 | En el Plan de Construcciones Escolares para el presente año, fue aprobada la edificación del local para nuestra Escuela. |
| MAYO 24 DE 1964 | Se realizó la Colocación y Bendición de la primera piedra en el terreno donado por el H. Concejo Cantonal |
| JULIO DE 1964 | Comienza la nueva reforma educativa como Escuela Piloto. |
| JUNIO DE 1963 | La señora Directora se acercó al nuevo Director de Educación y le puso en conocimiento las gestiones que estaba realizando del solar y la edificación de la escuela |
| NOVIEMBRE DE 1964 | Se firmó la escritura de donación que hace el M.I. Consejo Cantonal. |
| 30 DE JUNIO DE 1966 | Se inauguró el nuevo local escolar La señora Esther A. de Salmón durante sus 11 años de Directora Fundadora de la escuela Veinticuatro de Mayo laboró con mucho afán dando educación a muchas generaciones que en estos momentos gozan del fruto que sembró nuestra querida Directora |
| En el año 1994 | Mediante concurso de merecimientos gana la dirección del plantel la Dra. Piedad Rodríguez de Huacón, quien se mantuvo al frente de la dirección hasta el 14 de diciembre del 2005 en que renunció para también acogerse a la jubilación. |
| El 7 de septiembre del 2007 | Se encarga la dirección del plantel al Sr. Ernesto Castillo González hasta la actualidad |
| El 30 de marzo de 2012 | El Ministerio de Educación envía el un comunicado: ASUNTO: Unificación de instituciones educativas. FUSIONAR las Escuelas Fiscales Vespertinas N°. 118 “Blanca Arce Ponce de Salcedo” y la Matutina N°. 53 “ VEINTICUATRO DE MAYO ”. Mediante oficio # 0113- DP -2012 de marzo 9 del 2012, |

Fuente: Documentos Institucionales y Ministeriales

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

La Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Mayo" es una institución del sector público que atiende a los estudiantes en los tres niveles: básica inicial, media y superior, en el periodo 2014-2015 asisten 484 estudiantes, sección matutina y vespertina, con una trayectoria de más de cincuenta y cinco años en beneficio de la niñez y adolescencia de la ciudad de Guayaquil.

2.1.1 Organigrama institucional

La institución cuenta con 19 docentes, 484 estudiantes, ubicados en los 10 grados desde primera de básica hasta noveno grado de educación de básica. A continuación se da a conocer el cuerpo docente de la institución.

Tabla 11. Organigrama Institucional

| ANO | PARALELO | Acción de personal |
|---------------------------|----------|------------------------------|
| 1° | 1 | Nombramiento |
| 2° A | 1 | Nombramiento |
| 3° "A" | 1 | Nombramiento |
| 3° "B" | 1 | Nombramiento |
| 4° "A" | 1 | Nombramiento |
| 4° "B" | 1 | Contratada |
| 5° "A" | 1 | Nombramiento |
| 5° "B" | 1 | Nombramiento |
| Área: Lengua y Literatura | 1 | Nombramiento |
| Área: Matemática | 2 | Nombramiento Nombramiento |
| Área Ciencias Naturales | 2 | Nombramiento Nombramiento |

| | | |
|---|----|------------------------------|
| Área: Estudios Sociales | 2 | Nombramiento Nombramiento |
| Área: Informática | 1 | Nombramiento |
| Área: Lengua Extranjera | 1 | Contrato |
| Área: Cultura Física | 1 | Contrato |
| Área: Cultura Estética | 1 | Nombramiento |
| Director | 1 | Nombramiento |
| Personal de Servicio | 2 | Contrato |
| Total de docentes con nombramiento | 16 | |
| Total de docentes con contrato | 3 | Contrato |
| Total de docentes | | 19 |
| Total de estudiantes | | 484 |

Fuente: Documentos PEI Institucionales

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

Descripción de la jornada

La escuela está fusionada hace cuatro años en la que se distribuyó por el espacio físico para la recuperación pedagógico de los estudiantes se determinó que dos días sean para recuperación pedagógico y los tres días restante para planificación y atención a representantes legales.

Matutina.

Los docentes ingresan en la jornada matutina a las 06H45 a.m. cada uno de ellos están distribuidos en aulas y por áreas según el título académico que han obtenido, donde da una educación de calidad desde primero de básica hasta décimo grado, los estudiantes cumplen una jornada de siete horas diarias la salida es 12h30 p.m., después de esto las profesoras dan recuperación pedagógica hasta las 14h45 p.m.

Vespertina

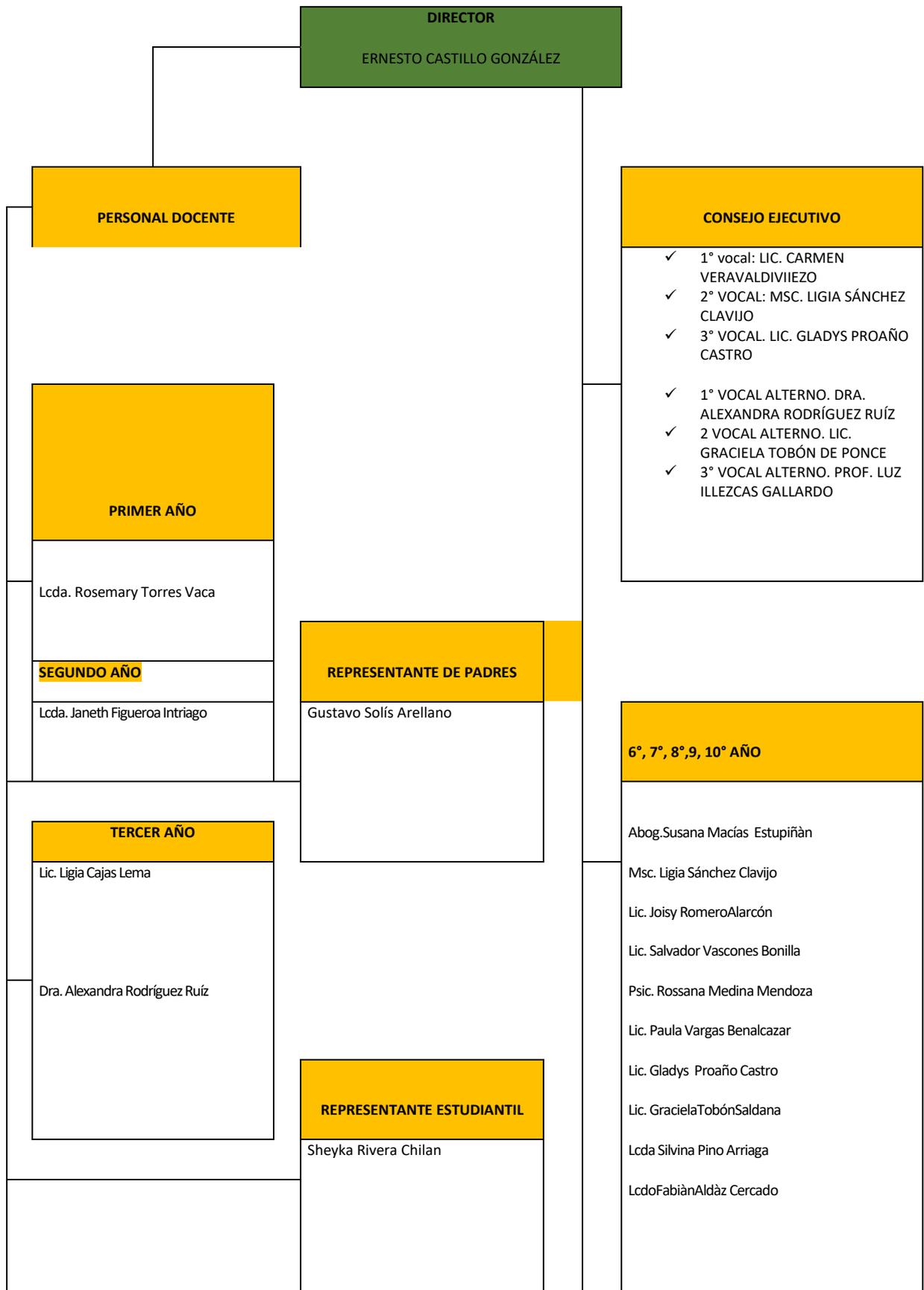
En la jornada vespertina solo funciona siete grados ya que el Ministerio de Educación ha designado que la escuela sea en la mañana y colegio en la tarde por tal motivo cada año se está desapareciendo grados en la jornada vespertina.

La entrada de los profesores de la jornada vespertina es a las 11h00 a.m. para realizar refuerzos académicos, los estudiantes ingresan a las aulas a las 13h00 p.m.

La infraestructuras de los salones de clase son poca adecuadas ya que es sus mayorías son pequeñas, acaloradas, contando con un espacio estrecho para cada pupitre no cumple pedagógicamente con la adecuación designada por el Ministerio de Educación. En las diferentes aulas tiene una capacidad promedio entre 38 a 45 estudiantes que dificulta el proceso evaluativa en cada parcial y además en la enseñanza- aprendizaje en los estudiantes.

Es transcendental conocer que el gerente administrativo se siente preocupado por la demanda estudiantil por tal motivo manda comisiones al Distrito 3 para poder solucionar este inconveniente, por otra parte se ha realizado un PEI donde se ha designado lineamientos que tiene relación con las dificultades de la escuela que hasta el momento está en proceso de revisión por el Distrito de la zona.

El organigrama Institucional es el siguiente



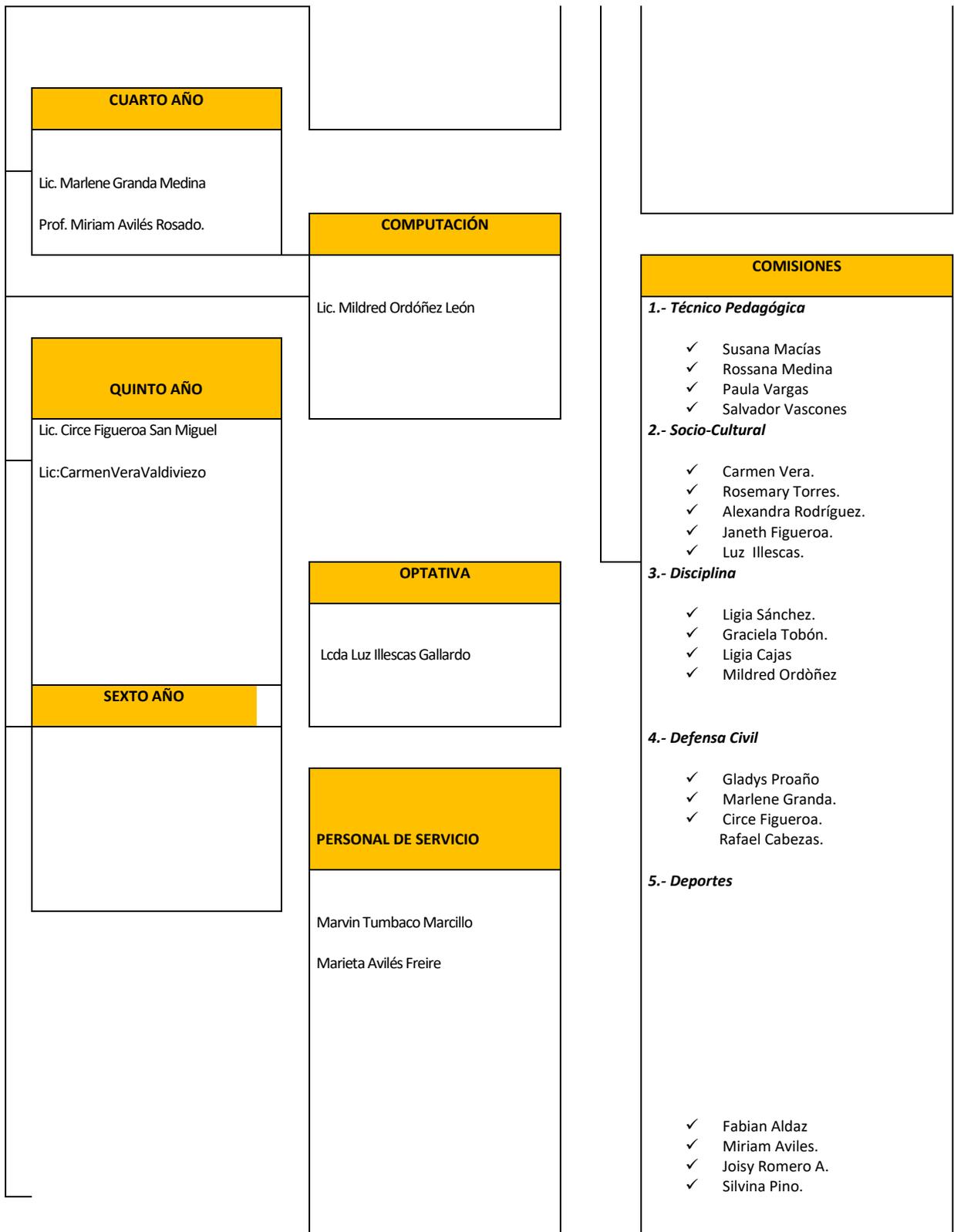


Gráfico 6. Organigrama Institucional
Fuente: Documento PEI

2.1.2 Análisis del FODA.

A continuación se da a conocer un análisis del FODA que se encuentra inmerso dentro del PEI Institucional.

Tabla 12. Análisis del FODA

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|--|--|
| <p>Personal Docente con nombramiento en su mayoría</p> <p>Oferta educativa de Educación Básica en proceso de completar.</p> <p>Asignación presupuestaria por parte del gobierno y su correcta inversión.</p> <p>Buena Infraestructura.</p> <p>Equipos Audiovisuales: televisor, Proyector e Internet.</p> <p>Textos escolares gratuitos entregados por el gobierno.</p> <p>Colación escolar entregada por el gobierno.</p> | <p>Falta de comunicación en la comunidad educativa.</p> <p>Falta de espacio físico para actividades deportivas y de recreación.</p> <p>Falta de equipamiento tecnológico en las aulas de acuerdo a la realidad actual.</p> <p>Poca actualización metodológica por parte de los docentes en las Tics</p> <p>Falta de destrezas investigativas en los estudiantes.</p> <p>Indisciplina de los estudiantes.</p> <p>Falta de Material Didáctico</p> <p>Falta de mobiliario para los alumnos</p> <p>Bajo nivel cultural de los Padres.</p> <p>Poca comprensión lectora en los estudiantes.</p> <p>Bajo rendimiento de los Estudiantes</p> <p>Falta de procesos para realizar las diferentes o comisiones institucionales.</p> |
| OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
| <p>Cursos de capacitación gratuita ofrecidos por el Ministerio de Educación y el Municipio</p> <p>Apoyo de Organizaciones Gubernamentales; MEC, MSP, Dinapem, UPC, CEDOPs, Bomberos,</p> <p>Apoyo de Organizaciones no Gubernamentales: Bimbo, Nestlé, Galapesca, Supercine, Toni S.A, Colgate, Empresas de la comunidad entre otras.</p> | <p>Latente crecimiento de la drogadicción y el alcoholismo en la sociedad. (alrededor de la Institución)</p> <p>Hogares desorganizados.</p> <p>Pandillas juveniles y asaltantes.</p> <p>Vendedores ambulantes (comidas preparadas).</p> <p>Consecuencias de la emigración de Padres de Familia.</p> <p>Programas televisivos y páginas de internet no aptos para niños.</p> <p>Exceso de tráfico vehicular en las calles adyacentes a la Institución.</p> |

Fuente: Documentos PEI Institucionales

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

FODA Institucional es una herramienta para organizar los diferentes Planes de Acciones que está relacionado con los Estándares de Calidad en las dimensiones de la Gestión Administrativa, Gestión de Desempeño y Aprendizaje. Con las indicaciones que se realizó por parte de la asesora Msc Azucena Del Rosario en lo referente a la autoevaluación o vaciado de las matrices se está gestionando el cumplimiento de cada observación que se dio a conocer, dicho trámites se encuentra en proceso

Tabla 13. Instrumento N° 3 de la Autoevaluación

| SUBSECRETARÍA DE APOYO, SEGUIMIENTO Y REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN DIRECCIÓN NACIONAL DE ASESORÍA A LA GESTIÓN EDUCATIVA INSTRUMENTOS DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|----------------------------|---------------|-------------------|----------------------------|---------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|--------------|----------------------------|----------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|---|-----------------|---------|---------|---------|------------|-------------------|
| INSTRUMENTO 3B: RESULTADOS DE APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: | | VEINTICUATRO DE MAYO | | | | | | | | | | CÓDIGO AMIE: | | 09H00667 | | | | | | | | | | Dr. Patricio Freire Hidalgo Versión: 00 31/03/2014 | | | | | | |
| PRIMERO A SÉPTIMO AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA APRENDIZAJES POR AÑO LECTIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nº. | AÑOS LECTIVOS | 1er. Año Básico | | | 2do. Año Básico | | | | 3er. Año Básico | | | | 4to. Año Básico | | | | 5to. Año Básico | | | | 6to. Año Básico | | | | 7mo. Año Básico | | | | SUMA ANUAL | Promedios anuales |
| | | Estudiantes en el rango de | | | Estudiantes en el rango de | | | | Estudiantes en el rango de | | | | Estudiantes en el rango de | | | | Estudiantes en el rango de | | | | Estudiantes en el rango de | | | | | | | | | |
| | | Poco Satisfactorio | Satisfactorio | Muy satisfactorio | 0 a 10 | 11 a 15 | 16 a 18 | 19 a 20 | 0 a 10 | 11 a 15 | 16 a 18 | 19 a 20 | 0 a 10 | 11 a 15 | 16 a 18 | 19 a 20 | 0 a 10 | 11 a 15 | 16 a 18 | 19 a 20 | 0 a 10 | 11 a 15 | 16 a 18 | 19 a 20 | 0 a 10 | 11 a 15 | 16 a 18 | 19 a 20 | | |
| 1 | 2008 - 2009 Valores absolutos | 2 | 40 | 10 | 2 | 21 | 23 | 18 | 6 | 27 | 23 | 8 | | 27 | 43 | 6 | 2 | 22 | 37 | 4 | 4 | 40 | 21 | 3 | | 6 | 43 | 12 | 450 | 18,00 |
| | 2008 - 2009 Porcentajes | 3,8% | 76,9% | ## | 3,1% | 32,8% | 35,9% | ### | 9,4% | 42,2% | 35,9% | 12,5% | | 35,5% | 56,6% | 7,9% | | 33,8% | 56,9% | 6,2% | 5,9% | 58,8% | 30,9% | 4,4% | | 9,8% | 70,5% | 19,7% | 697% | 29% |
| 2 | 2009 - 2010 Valores absolutos | 5 | 30 | 7 | 2 | 11 | 35 | 23 | 2 | 22 | 35 | 12 | 4 | 33 | 24 | 4 | 5 | 17 | 43 | 10 | | 18 | 41 | 13 | | 9 | 52 | 2 | 459 | 18,36 |
| | 2009 - 2010 Porcentajes | 11,9% | 71,4% | ## | | 15,5% | 49,3% | ### | | 31,0% | 49,3% | | | ## | 50,8% | 36,9% | 6,2% | 6,7% | 22,7% | 57,3% | 13,3% | | 25,0% | 56,9% | 18,1% | | 14,3% | 82,5% | 3,2% | 677% |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|---------------------------------------|-------|----|----|-------|-------|-----|------|-------|-------|-------|----|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|----|-------|-------|--------------|-------|
| 3 | 2010 - 2011 Valores absolutos | 7 | 18 | 23 | 3 | 9 | 32 | 20 | 2 | 17 | 40 | 11 | 3 | 25 | 26 | 2 | 6 | 21 | 30 | 7 | 7 | 35 | 29 | 6 | 14 | 52 | 15 | 460 | 17,69 |
| | 2010 - 2011 Porcentajes | 37,5% | 37,5% | ## | ## | 14,1% | 50,0% | ### | | 25,0% | 58,8% | 16,2% | | 47,2% | 49,1% | 3,8% | 9,4% | 32,8% | 46,9% | 10,9% | | 50,0% | 41,4% | 8,6% | | 17,3% | 64,2% | 18,5% | 723% |
| 4 | 2011 - 2012 Valores absolutos | 1 | 26 | 20 | 2 | 19 | 16 | 10 | 1 | 28 | 17 | 5 | 4 | 31 | 17 | 5 | | 18 | 29 | 8 | 1 | 31 | 29 | 10 | 17 | 26 | 7 | 378 | 15,12 |
| | 2011 - 2012 Porcentajes | | 56,5% | ## | ## | 40,4% | 34,0% | ### | 2,0% | 54,9% | 33,3% | 9,8% | ## | 54,4% | 29,8% | 8,8% | | 32,7% | 52,7% | 14,5% | 1,4% | 43,7% | 40,8% | 14,1% | | 34,0% | 52,0% | 14,0% | 700% |
| 5 | 2012 - 2013 Valores absolutos | 1 | 7 | 8 | | 12 | 23 | 10 | 12 | 12 | 9 | 8 | | 13 | 31 | 7 | 4 | 11 | 13 | 9 | | 13 | 29 | 4 | 24 | 44 | 17 | 321 | 13,96 |
| | 2012 - 2013 Porcentajes | 6,3% | 43,8% | ## | | 26,7% | 51,1% | ### | ### | 29,3% | 22,0% | 19,5% | | 25,5% | 60,8% | 13,7% | ### | 29,7% | 35,1% | 24,3% | | 28,3% | 63,0% | 8,7% | | 28,2% | 51,8% | 20,0% | 700% |
| | | SUMA DE LOS 5 ÚLTIMOS AÑOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 83,13 | |
| | | PROMEDIO DE LOS 5 ÚLTIMOS AÑOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 16,63 | |

Tabla 3. Rendimiento Educación Básica

Tomado de: Autoevaluación Institucional, Instrumento para Instituciones Educativas

Subsecretaría de Apoyo, Seguimiento y regulación de la Educación del ME, 2013

Para el caso del reporte de resultados de aprendizajes de los estudiantes con NEE asociadas o no a la discapacidad, la institución educativa debe diseñar una matriz personalizada.

2.1.3 La Misión, Visión e Ideario.

Tabla 14. Misión, Visión e Ideario de la Escuela Veinticuatro de Mayo

2.1.3.1. Misión

Educar a la niñez íntegramente, fortaleciendo su crecimiento intelectual y personal potencializando sus competencias a través de una educación constructivista e inclusiva, permitiéndole una participación crítica, creativa e innovadora para satisfacer las necesidades y expectativas de la sociedad en que se desenvuelven.

Fuente: Documentos PEI Institucionales

2.1.3.2 Visión

La Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” impulsa una educación con calidad y calidez que conlleva a un desarrollo integral de los educandos, basada en la práctica de valores, equidad y respeto a la diversidad e individualidad en ambientes motivadores e integradores, potenciando el desarrollo sostenible y sustentable del contexto en el que se desenvuelven, para llegar a un desempeño eficaz, significativo y competitivo a fin de alcanzar el Buen Vivir.

Fuente: Documentos PEI Institucionales

2.1.3.3 Ideario

IDEARIO

- Elevar constantemente la calidad de la educación inclusiva, mediante la utilización de los recursos humanos, materiales y económicos.
- La Capacitación continua permite al personal docente aplicar una metodología adecuada para el cumplimiento de los principios y fines de la educación integral a través del desarrollo del pensamiento.
- Garantizamos el desarrollo evolutivo del aprendizaje respetando la diversidad y la participación activa de los y las estudiantes.
- Educamos niños y niñas fortaleciendo sus competencias y capacidades para demostrar eficiencia en el diario vivir.
- Orientamos a los estudiantes a practicar una convivencia pacífica basada en valores y el cumplimiento de los ejes transversales que nos guían al buen vivir.
- Fomentamos una educación de calidad y calidez mediante la implementación de metodologías activas e innovadoras utilizando la tecnología con la que cuenta nuestra institución educativa.
- Adaptar y ejecutar el currículo de manera individualizada hacia una educación inclusiva que permita satisfacer las necesidades de los y las estudiantes con capacidades especiales.

- Utilizar la consulta dentro del espacio democrático para la toma de decisiones y acciones acertadas, integrando a los actores educativos.
- Promover el trabajo en equipo en todos los estamentos que conforman la institución y la cohesión del currículo integrador.
- Evaluar las acciones institucionales continuamente para innovar y mejorar el quehacer educativo.

Fuente: Documentos PEI Institucionales

2.2 Análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectiva

2.2.1 Análisis comparativo

Análisis Comparativo

Según el art. 30 de la LOEI que la zona 8 está dividida en 44 circuitos en la están escuelas y colegios particulares, fiscales y fisco municipal

A continuación se realiza un análisis del sector que corresponde al Distrito N 3 el mismo cubre las escuelas que pertenece a la parroquia 9 de Octubre.

Características de la manzana que rodea la escuela.

Almacenes comerciales de repuesto de carros.

Piscina Olímpica

Mercado de José Mascote

Hotel Oro Verde

Colegio Altamar Escuela de Educación Básica Pedro Carbo

Colegio A ti II Pillahuaso

Escuela Particular Santa Ana

Colegio Particular Santa Luisa de Marillac

Colegio Antonio Neuma

Locales comerciales de venta de repuestos de carros.

Cuerpo de Bomberos

La Zona 8, Circuito 4, Distrito N 3, es aquella que abarca las escuelas del centro de la ciudad

La institución “Veinticuatro de Mayo” tiene un registro de matrículas en cada año de fue disminuyendo los estudiantes en los últimos 5 años

Registro de matrículas en los últimos 5 años.

Tabla 15. Registro de matrículas

| Periodo lectivo | Matriculas | Deserción | No promovidos |
|-------------------|------------|-----------|---------------|
| 2008- 2009 | 542 | 35 | 13 |
| 2009-2010 | 501 | 20 | 2 |
| 2010-2011 | 478 | 15 | 7 |
| 2011-2012 | 469 | 15 | 13 |
| 2012-2013 | 425 | 45 | 12 |
| 2013-2014 | 484 | 46 | 13 |

Fuente: de Autoevaluación Institucional

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

En la tabla se puede observar el número de estudiantes desertores y no promovidos en los últimos años, nos comprueba que existe dificultad de aprendizaje de los estudiantes, en algunos padres de familia no existe interés en el aprovechamiento de sus representados, desconocen de la importancia de comunicar a la institución a través de documentación correspondiente de la salida de los alumnos de esta manera dificulta el proceso de matriculación.

2.2.2 Resultados de las evaluaciones de la Prueba SER.

Tabla 16 Resultados de las evaluaciones de la Prueba SER

| | 4º A.E.B. | 7º A.E.B. | Promedio | Nivel de rendimiento | Descripción del nivel |
|--------------------------------|-----------|-----------|----------|----------------------|--|
| Institución Blanca Arce | | | | | |
| Matemática | 487.94 | | 487.94 | Regular | Los estudiantes de este nivel deben hacer lo siguiente <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer hasta unidad de mil números naturales en el ábaco codificación y decodificación. • Reconocer el valor posicional de los números naturales. • Utilizar algoritmo matemáticos para sumar números naturales. |
| Lenguaje y Comunicación | 431.32 | | 431.32 | Insuficiente | Los estudiantes de este nivel aún no consolidan los aprendizajes de este nivel regular. |
| Matemática | | 414.22 | 414.22 | Insuficiente | Los estudiantes de este nivel aún no consolidan los aprendizajes los conocimientos y las destrezas adquiridas no son significativamente importantes. |
| Lenguaje y Comunicación | | 411.90 | 411.90 | Insuficiente | Los estudiantes de este nivel aún no consolidan los |

| | | | | | |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------------|--|
| | | | | | aprendizajes del nivel regular. |
| Institución Veinticuatro de Mayo | | | | | |
| Matemática | 487.94 | | 487.94 | Regular | <p>Los estudiantes de este nivel deben hacer lo siguiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer números naturales en el ábaco • Reconocer el valor posicional de los números naturales. • Utilizar algoritmo matemáticos para sumar números naturales. |
| Lenguaje y Comunicación | 431.32 | | 431.32 | Insuficiente | Los estudiantes de este nivel aún no consolidan los aprendizajes de este nivel regular. |
| Matemática | | 414.22 | 414.22 | Insuficiente | Los estudiantes de este nivel aún no consolidan los aprendizajes los conocimientos y las destrezas adquiridas no son significativamente importantes. |
| Lenguaje y Comunicación | | 411.90 | 411.90 | Insuficiente | Los estudiantes de este nivel aún no consolidan los aprendizajes del nivel regular. |

Fuente: Documento del Ministerio
Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

El aprovechamiento de los resultados de aprendizajes durante los últimos 5 años es de 16,88 equivalentes a muy bueno, cualitativamente es DAR, pero en el informe de la PRUEBA SER del 2008 se contraponen e informa que la prueba que se tomó a los estudiantes del 4° grado en las áreas de Lengua y Comunicación con un promedio insuficiente y en el área de Matemática regular.

La PRUEBA SER del 2008 se contraponen e informa que la prueba que se tomó a los estudiantes del 7° grado en las áreas de Lengua y Comunicación con un promedio insuficiente y en el área de Matemática insuficiente, cualitativamente equivale a NAAR.

Esto nos determina que con una evaluación externa emitida por el Ministerio de Educación el promedio institucional de las dos escuelas es insuficiente, podemos decir que existe poco interés y falta responsabilidad en el aprendizaje de los estudiantes, a la vez podemos evaluar que el padre de familia no asiste con regularidad a la institución no hay una comunicación con el docente.

Cuadro de análisis comparativo.

Tabla 17 Análisis Comparativo

| TÓPICOS | IE | SECTOR | ESTÁNDARES DE CALIDAD (LINEAMIENTOS) |
|--|---|---|--|
| Gestión Educativa: Procesos Institucionales Sistema de Comunicación | Poco conocimiento de los procesos institucionales | Desconocimiento de los procesos de la institución y poca expectativa por parte de los padres de familia. Limitación en la información. | General: Desarrollar manuales de procedimiento: operativo, académico y extracurricular Específico: Establece canales y procesos de información para mejorar el clima institucional de los programas educativos General: |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | La comunicación interna y externa es escasa | Poca receptividad por parte de los docentes | Mantener de forma permanente un sistema efectivo de información y comunicación con la comunidad educativa Específico: Socializa las expectativas y los estándares de calidad entre la comunidad educativa |
|--|---|---|--|

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

2.2.3 Tendencias

La Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Mayo, la matriculación cada año ha decrecido sin embargo la institución acoge más personal de docentes por parte del Ministerio de Educación, por tal motivo el Gerente Educativo se siente preocupado de este incremento, por tal motivo debe ser una persona capacitada, conocedora de la LOEI y de los Estándares de Calidad y aplicar los procesos adecuados en deferentes ámbito educacionales y como líder debe desarrollar la comunicación para que así las diferentes comisiones puedan realizar un trabajo colaborativo, cooperativo y así tener una educación de calidad y calidez .

2.2.4 Perspectivas

Garantizar una gerencia administrativa educativa efectiva, comprometida al cambio, ser un gestor en el cumplimiento de los Estándares de Calidad y aplicar procesos a través de una buena comunicación y a la vez se pueda dar una orientación segura a la comunidad educativa. Modernizar a la institución al nuevo Sistema Educativo, esto involucra a la comunidad educativa a que tenga un conocimiento más amplio de las nuevas políticas educativas. Impulsar al personal docente a una preparación académica más adecuada e idónea para que así puedan cubrir las necesidades a la institución y a la vez que sea efectivas que estén acuerdo a los procesos de la LOEI.

2.3 Presentación de resultados y diagnóstico.

La investigación sobre la Gerencia Administrativa de Educación y su Incidencia en los Procesos Institucionales da a conocer a través de los indicadores la verificación de hipótesis están relacionada con las preguntas de la encuesta realizada a los profesores.

2.3.1 Resultado de encuesta a docentes.

Indicadores para verificación de hipótesis.

Tabla 18. Indicadores para verificación de hipótesis

| INDICADORES | PREGUNTAS | ITEMS |
|---|---|-------|
| Existencia de procesos de inducción | ¿Se realiza procesos de inducción ante las responsabilidades delegadas? | 1 |
| Retroalimentación de la gestión educativa | ¿Se realizan círculos de análisis y estudio de las gestiones que deben aplicarse en las instituciones educativas | 2 |
| Procedimiento para la gestión administrativa | ¿Existen procedimientos institucionales para el cumplimiento de planes estratégicos de la gestión administrativa? | 3 |
| Mediación | ¿Se realiza reuniones permanentes para retroalimentar las soluciones de conflicto? | 4 |
| Conocimientos de redes de apoyo. | ¿Conoce las redes de apoyo que se vinculan a la institución en beneficio a la comunidad educativa? | 5 |
| Existencia de rutas internas | ¿La institución ha elaborado rutas internas para atender los procedimientos institucionales? | 6 |
| Socialización de rutas. | ¿Los directivos institucionales han creado y socializado los procesos institucionales? | 7 |
| La organización de evidencias. | ¿La institución educativa es organizada en tener evidencias pertinentes | 8 |

| | | |
|-------------------------------|--|----|
| Diseño de la Propuesta | ¿Considera pertinente la creación de rutas de comunicación interna? | 9 |
| | ¿Considera que la creación de talleres mejorará los procedimientos internos? | 10 |

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic Joisy Romero

RESULTADOS DE ENCUESTA A DOCENTES

1. ¿Se realiza proceso de inducción ante las responsabilidades delegadas?

Tabla 19. Resultados 1 de encuesta a Docentes

1. ¿Se realiza proceso de inducción ante las responsabilidades delegadas?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Pocas veces | 1 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| La mayoría de veces | 1 | 6,7 | 6,7 | 13,3 |
| Algunas veces | 2 | 13,3 | 13,3 | 26,7 |
| Nunca | 11 | 73,3 | 73,3 | 100,0 |
| Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

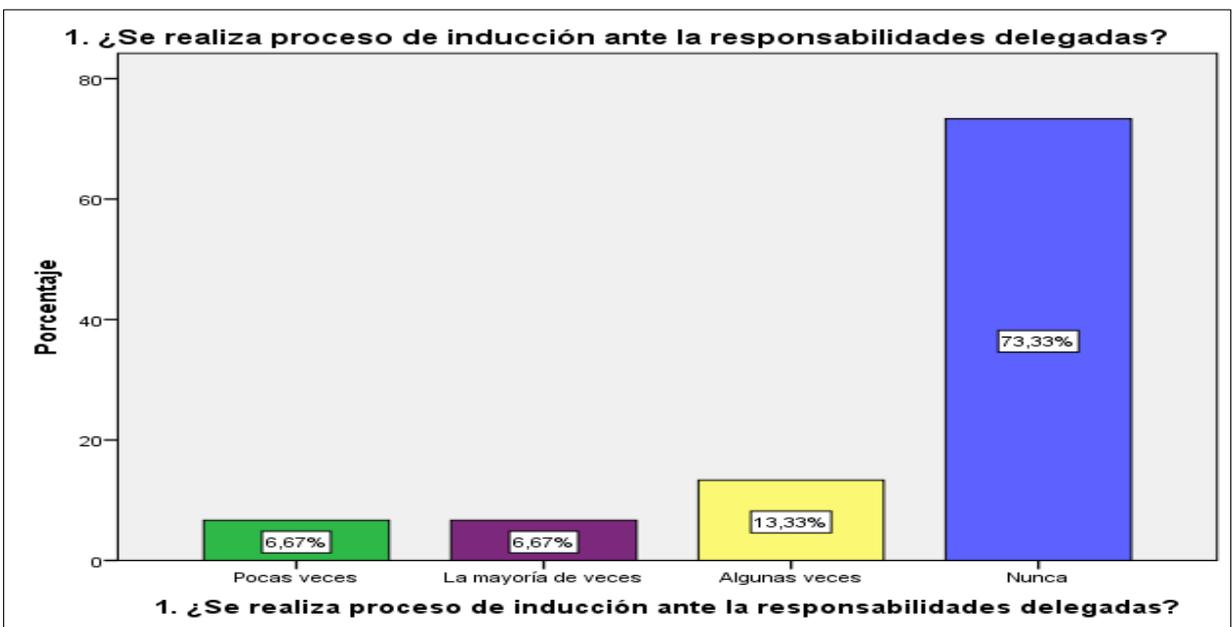


Gráfico 7. Ítem 1 Encuesta a Docentes

El enunciado del ítem 1 examina una respuesta para el indicador. Se realiza proceso de inducción ante las responsabilidades delegadas. El 73,33 % de los docentes nos indica que nunca se realiza proceso de inducción ante la responsabilidad delegada, el 13,33% nos indica que algunas veces se realizado proceso, el 6,67% nos indica que la mayoría de las veces se realiza proceso.

2. ¿Se realiza círculo de análisis y estudio de las gestiones que deben cumplirse en las instituciones educativas?

Tabla 20. Resultados 2 de encuesta a Docentes

2. ¿Se realiza círculo de análisis y estudio de las gestiones que deben cumplirse en las instituciones educativas?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Pocas veces | 1 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| Algunas veces | 1 | 6,7 | 6,7 | 13,3 |
| La mayoría de veces | 1 | 6,7 | 6,7 | 20,0 |
| Nunca | 12 | 80,0 | 80,0 | 100,0 |
| Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

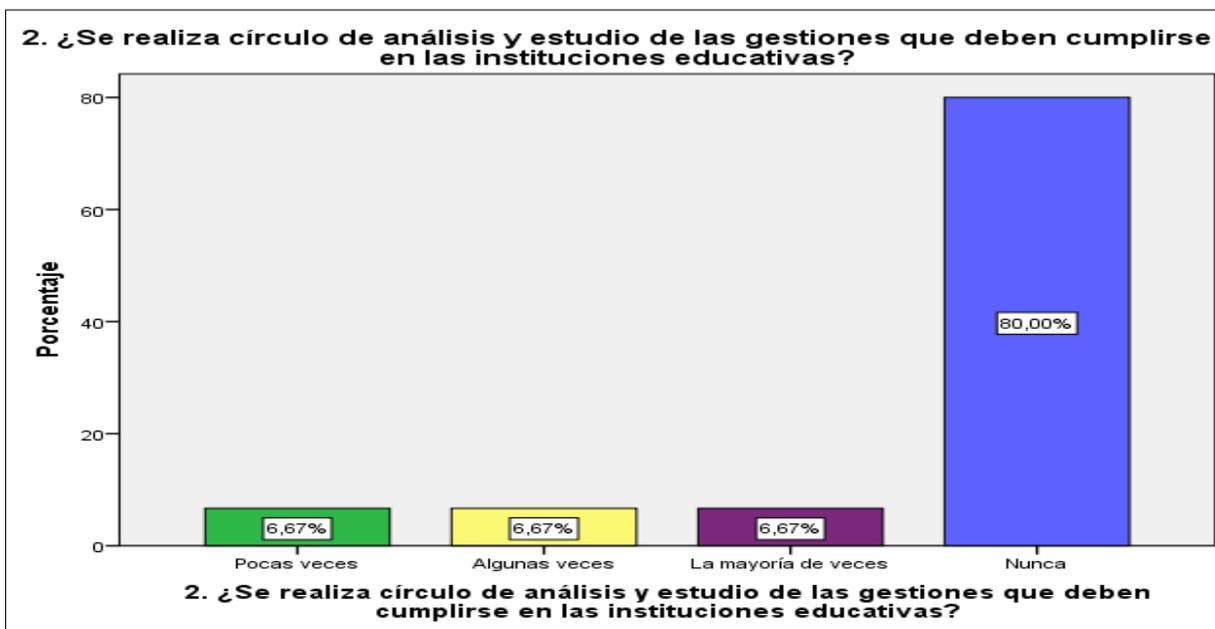


Gráfico 8. Ítem 2 Encuesta a Docentes

El enunciado del ítem 2 examina una respuesta para el indicador. Se realiza círculo de análisis y estudio de las gestiones que deben cumplirse en las instituciones educativas. El 80,00 % de los docentes nos indica que nunca se realiza círculo de análisis, el 6,67% nos indica que la mayoría de veces se realiza círculo de análisis y el 6,67% nos indica que pocas veces se realiza círculo de análisis.

3. ¿Existe procedimiento institucional para el cumplimiento de planes de estratégicos administrativos?

Tabla 21. Resultados 3 de encuesta a Docentes

| 3. ¿Existe procedimiento institucional para el cumplimiento de planes de estratégicos administrativos? | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 1 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | La mayoría de veces | 1 | 6,7 | 6,7 | 13,3 |
| | Pocas veces | 3 | 20,0 | 20,0 | 33,3 |
| | Nunca | 10 | 66,7 | 66,7 | 100,0 |
| | Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".



Gráfico 9. Ítem 3 Encuesta a Docentes

El enunciado del ítem 3 examina una respuesta para el indicador. Existe procedimiento institucional para el cumplimiento de planes de estratégicos administrativos. El 66,67% de los docentes nos indica que nunca existe procedimiento institucional para el cumplimiento, el 20,00% nos indica que pocas veces existe procedimiento institucional, el 6,67% nos indica que la mayoría de veces existe procedimiento institucional y el 6,67% nos indica que algunas veces existe procedimiento institucional.

4. ¿Se realiza reuniones frecuentemente para retroalimentar la resolución de conflicto?

Tabla 22. Resultados 4 de encuesta a Docentes

4. ¿Se realiza reuniones frecuentemente para retroalimentar la resolución de conflicto?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 1 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| Algunas veces | 5 | 33,3 | 33,3 | 40,0 |
| Pocas veces | 9 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

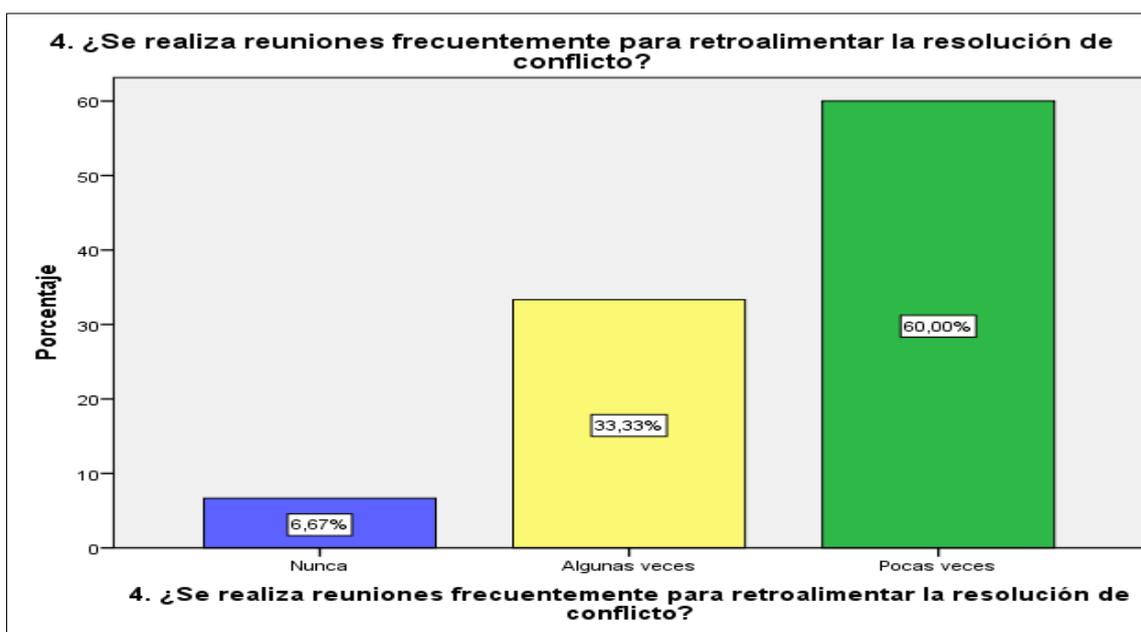


Gráfico 10. Ítem 4 Encuesta a Docentes

El enunciado del ítem 4 examina una respuesta para el indicador. Se realiza reuniones frecuentemente para retroalimentar la resolución de conflicto. El 60,00 % de los docentes nos indica que pocas veces se realiza reuniones, el 33,33% nos indica que algunas veces se realiza reuniones y el 6,67% nos indica que nunca se realiza reuniones.

5. ¿Conoces los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles?

Tabla 23. Resultados 5 de encuesta a Docentes

5. ¿Conoces los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 1 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| Algunas veces | 5 | 33,3 | 33,3 | 40,0 |
| Pocas veces | 9 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".



Gráfico 11. Ítem 5 Encuesta a Docentes

El enunciado del ítem 5 examina una respuesta para el indicador. Conoces los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles. El 60,00 % de los docentes nos indica que pocas veces se conoce los lineamientos, el 33,33% nos indica que algunas veces se conoce los lineamientos y el 6,67% nos indica que nunca se conoce los lineamientos.

6. ¿La institución ha elaborado rutas alternas para atender los procedimientos institucionales?

Tabla 24. Resultados 6 de encuesta a Docentes

6. ¿La institución ha elaborado rutas alternas para atender los procedimientos institucionales?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 2 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | Pocas veces | 3 | 20,0 | 20,0 | 33,3 |
| | Nunca | 10 | 66,7 | 66,7 | 100,0 |
| | Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

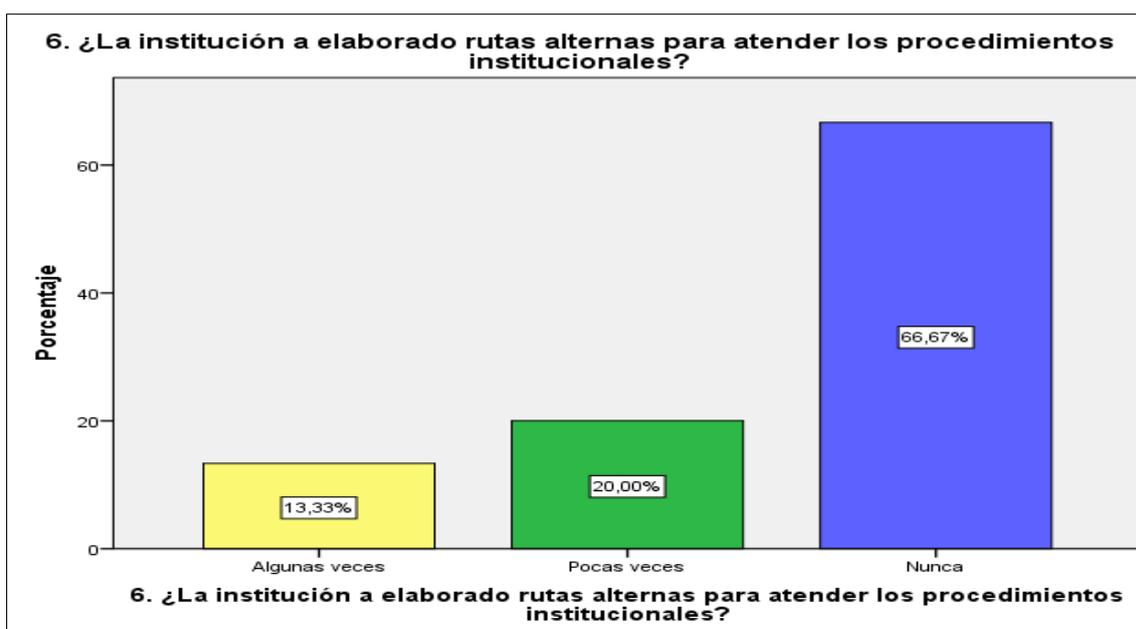


Gráfico 12. Ítem 6 Encuesta a Docentes

El enunciado del ítem 6 examina una respuesta para el indicador. La institución ha elaborado rutas alternas para atender los procedimientos institucionales. El 66,67% de los docentes nos indica que nunca la institución ha elaborado rutas alternas, el 20,00% pocas veces la institución ha elaborado rutas alternas y el 13,33% algunas veces la institución ha elaborado rutas alternas.

7. ¿Los directivos institucionales han creado y socializado los procesos institucionales?

Tabla 25 Resultados 7 de encuesta a Docentes

7. ¿Los directivos institucionales han creado y socializado los procesos institucionales?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Algunas veces | 5 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| Pocas veces | 10 | 66,7 | 66,7 | 100,0 |
| Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

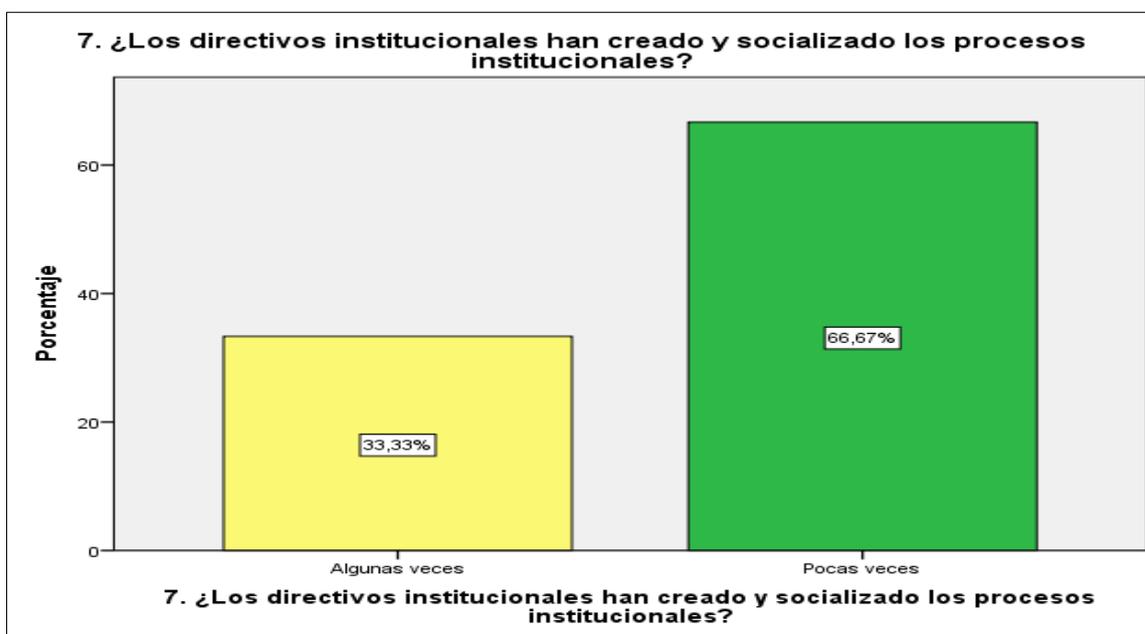


Gráfico 13. Ítem 7 Encuesta a Docentes

El enunciado del ítem 7 examina una respuesta para el indicador. Los directivos institucionales han creado y socializado los procesos institucionales. El 66,67 % de los docentes nos indica que pocas veces los directivos institucionales han creado y socializado los procesos y el 33,33% nos indica que algunas veces los directivos institucionales han creado y socializado los procesos.

8. ¿La institución educativa es organizada en tener evidencias pertinentes?

Tabla 26. Resultados 8 de encuesta a Docentes

8. ¿La institución educativa es organizada en tener evidencias pertinentes?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | Algunas veces | 5 | 33,3 | 33,3 | 40,0 |
| | Pocas veces | 9 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

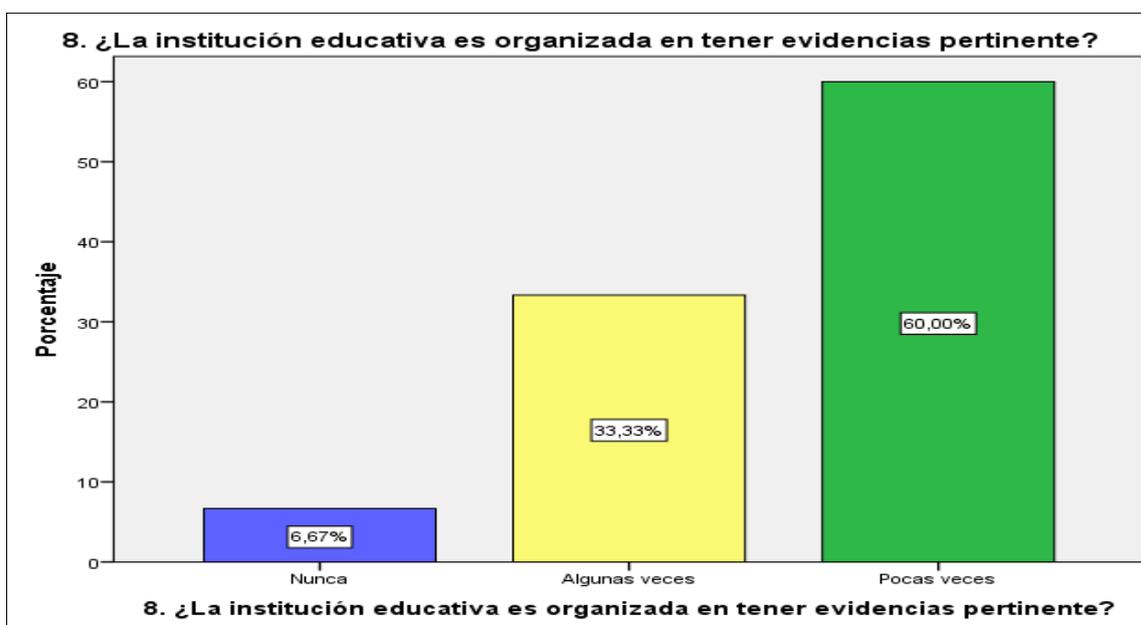


Gráfico 14. Ítem 8 Encuesta a Docentes

El enunciado del ítem 8 examina una respuesta para el indicador. La institución educativa es organizada en tener evidencias pertinentes. El 60,00 % de los docentes nos indica que pocas veces la institución es organizada en tener evidencias pertinentes, el 33,33% nos indica que algunas veces la institución es organizada en tener evidencias pertinentes y el 6,67% nos indica que nunca la institución es organizada en tener evidencias pertinentes.

9. ¿Considera pertinente la creación de rutas de comunicación interna?

Tabla 27. Resultados 9 de encuesta a Docentes

9. ¿Considera pertinente la creación de rutas de comunicación interna?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Algunas veces | 3 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| La mayoría de veces | 5 | 33,3 | 33,3 | 53,3 |
| Siempre | 7 | 46,7 | 46,7 | 100,0 |
| Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

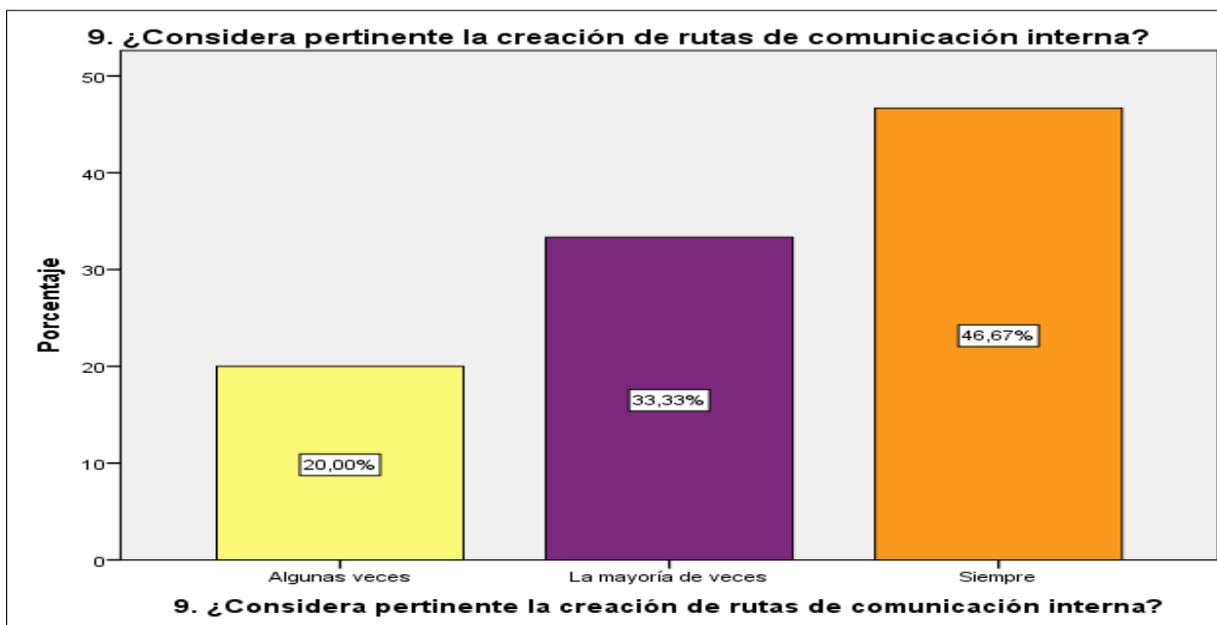


Gráfico 15. Ítem 9 Encuesta a Docentes

El enunciado del ítem 9 examina una respuesta para el indicador. Considera pertinente la creación de rutas de comunicación interna. El 46,67 % de los docentes nos indica que siempre se considera pertinente la creación de rutas, el 33,33% nos indica que la mayoría de veces se considera pertinente la creación de rutas y el 20,00% nos indica que algunas veces se considera pertinente la creación de rutas.

10. ¿Considera que la creación de talleres mejoraría los procesos institucionales?

Tabla 28 Resultados 10 de encuesta a Docentes

10. ¿Considera que la creación de talleres mejoraría los procesos institucionales?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | Pocas veces | 1 | 6,7 | 6,7 | 13,3 |
| | Algunas veces | 1 | 6,7 | 6,7 | 20,0 |
| | Siempre | 1 | 6,7 | 6,7 | 26,7 |
| | La mayoría de veces | 11 | 73,3 | 73,3 | 100,0 |
| | Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".



Gráfico 16. Ítem 10 Encuesta a Docentes

El enunciado del ítem 10 examina una respuesta para el indicador. Considera que la creación de talleres mejoraría los procesos institucionales. El 73,33 % de los docentes nos indica que la mayoría de veces se considera que la creación de talleres mejoraría los procesos, el 6,67% nos indica que siempre se considera que la creación de talleres mejoraría los procesos, el 6,67% nos indica que algunas veces se considera que la creación de talleres mejoraría los procesos, el 6,67 % nos indica que pocas veces se considera que la creación de talleres mejoraría los procesos y el 6,67% nos indica que nunca se considera que la creación de talleres mejoraría los procesos.

ENCUESTA REALIZADA A LOS REPRESENTANTES LEGALES O PADRES DE FAMILIA

Tabla 29. Encuesta realizada a los Representantes legales o Padres de familia

| INDICADORES | PREGUNTAS | ITEMS |
|---|--|-------|
| Existencia de procesos de inducción | ¿La institución da a conocer los procedimientos a seguir en las siguientes situaciones: justificar falta, atrasos, exámenes atrasados u otros? | 1 |
| Retroalimentación de la gestión educativa | ¿La institución da a conocer la información a tiempo y oportuna? | 2 |
| Procedimiento para la gestión administrativa | Conoce usted las normativas establecidas de la LOEI acerca de las faltas graves y leves? | 3 |
| Mediación | ¿Conoce usted acerca de los procedimientos que se cumple en la mediación de conflictos | 4 |
| Conocimientos de redes de apoyo. | ¿Sabe usted acerca de las redes de apoyo que se vincula con la institución? | 5 |
| Existencia de rutas internas | ¿Tiene en claro acerca de los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles? | 6 |
| Socialización de rutas. | ¿Recibe usted a tiempo la información de los resultados pedagógicos? | 7 |
| La organización de evidencias. | ¿El docente se comunica con usted de una manera oportuna y que atiente a los refuerzos académicos? | 8 |

| | | |
|-------------------------------|---|----|
| Diseño de la Propuesta | ¿Considera usted que la creación de las rutas ayudaría a la comunicación interna de la institución? | 9 |
| | ¿. ¿Ayudaría a tener a la calidad educativa con un sistema de educación y comunicación? | 10 |

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic Joisy Romero

RESULTADOS DE ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

1. ¿La institución da a conocer los procedimientos a seguir en las siguientes situaciones: justificar falta, atrasos, exámenes atrasados u otros?

Tabla 30. Resultado 1 de encuesta a Padres de Familia

| 1. ¿La institución da a conocer los procedimientos a seguir en las siguientes situaciones: justificar falta, atrasos, exámenes atrasados u otros? | | | | | |
|---|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | 1 | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | 4 | 7 | 17,5 | 17,5 | 30,0 |
| | 3 | 11 | 27,5 | 27,5 | 57,5 |
| | 2 | 17 | 42,5 | 42,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

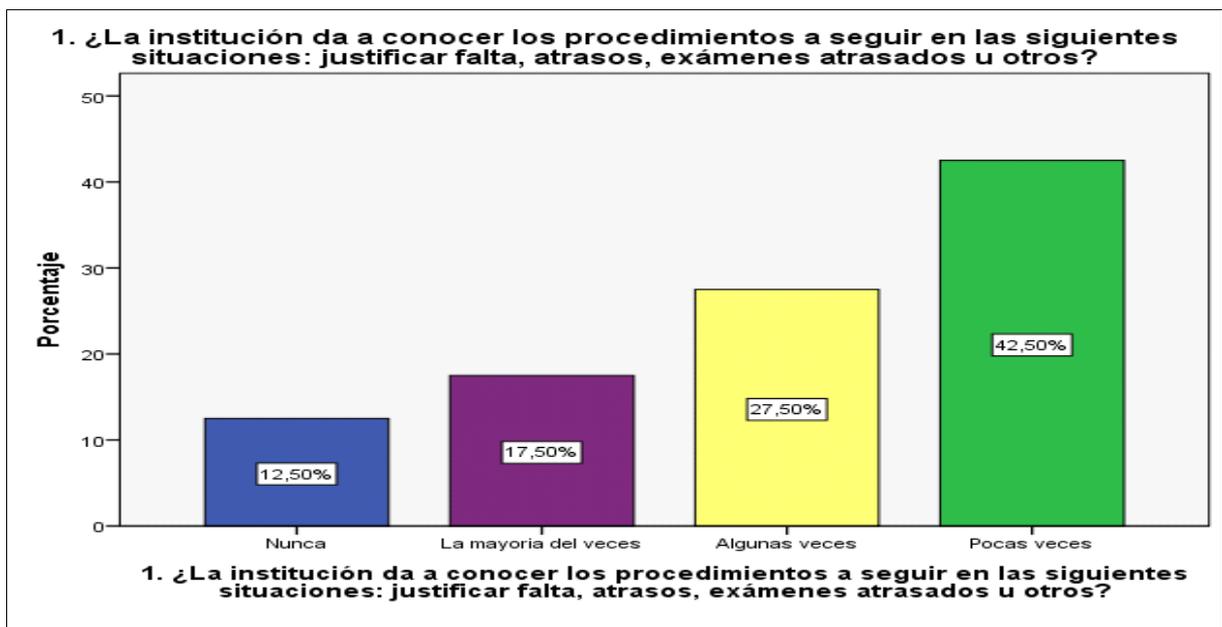


Gráfico17. Ítem 1 Encuesta a Padres de Familia

El enunciado del ítem 1 examina una respuesta para el indicador. La institución da a conocer los procedimientos a seguir en las siguientes situaciones: justificar falta, exámenes atrasados, u otros. El 42,50 % de los padres de familia nos indica que pocas veces la institución da a conocer los procedimientos, el 27,50% algunas veces la institución da a conocer los procedimientos, el 17,50% la mayoría de las veces la institución da a conocer los procedimientos.

2. ¿La institución da a conocer la información a tiempo y oportuna?

Tabla 31. Resultado 2 de encuesta a Padres de Familia

| 2. ¿La institución da a conocer la información a tiempo y oportuna? | | | | | |
|---|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 6 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | La mayoría de las veces | 9 | 22,5 | 22,5 | 37,5 |
| | Pocas veces | 10 | 25,0 | 25,0 | 62,5 |
| | Algunas veces | 15 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

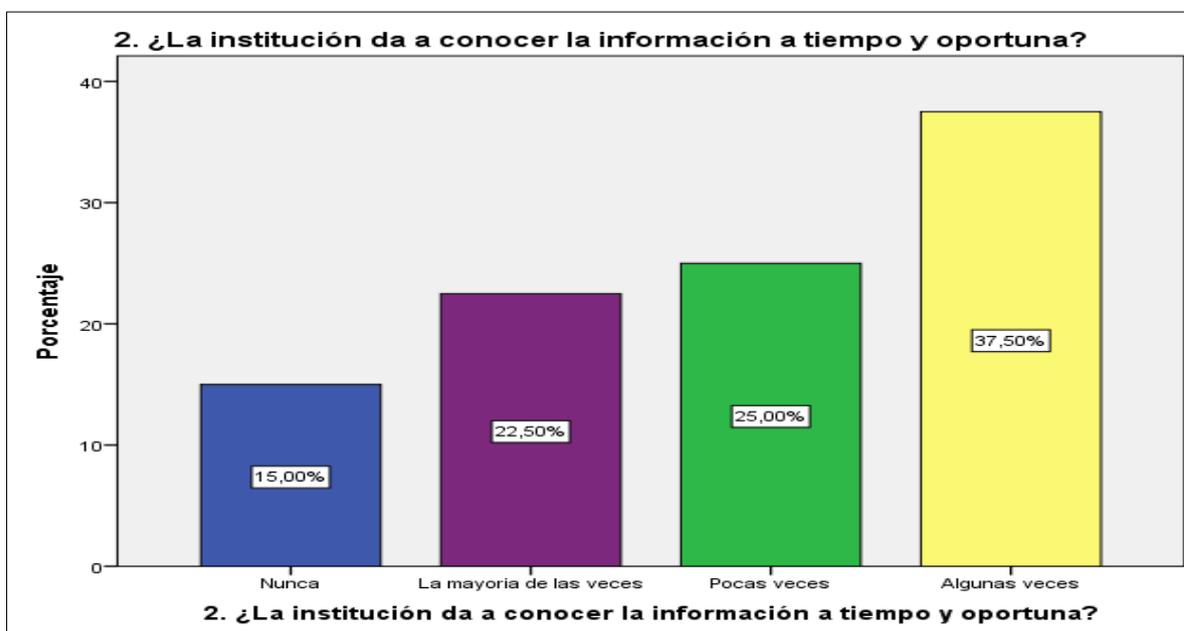


Gráfico 18. Ítem 2 Encuesta a Padres de Familia

El enunciado del ítem 2 examina una respuesta para el indicador. La institución da a conocer la información a tiempo y oportuna. El 37,50 % de los padres de familia nos

indica que algunas veces la institución da a conocer la información, el 25,00% pocas veces la institución da a conocer la información, el 22,50% la mayoría de las veces la institución da a conocer la información y el 15% nunca da a conocer la información.

3. ¿Conoce usted las normativas establecidas de la LOEI acerca de las faltas graves y leves?

Tabla 32. Resultado 3 de encuesta a Padres de Familia

| 3. ¿Conoce usted las normativas establecidas de la LOEI acerca de las faltas graves y leves? | | | | | |
|--|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Algunas veces | 10 | 25,0 | 25,0 | 37,5 |
| | La mayoría de las veces | 10 | 25,0 | 25,0 | 62,5 |
| | Pocas veces | 15 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

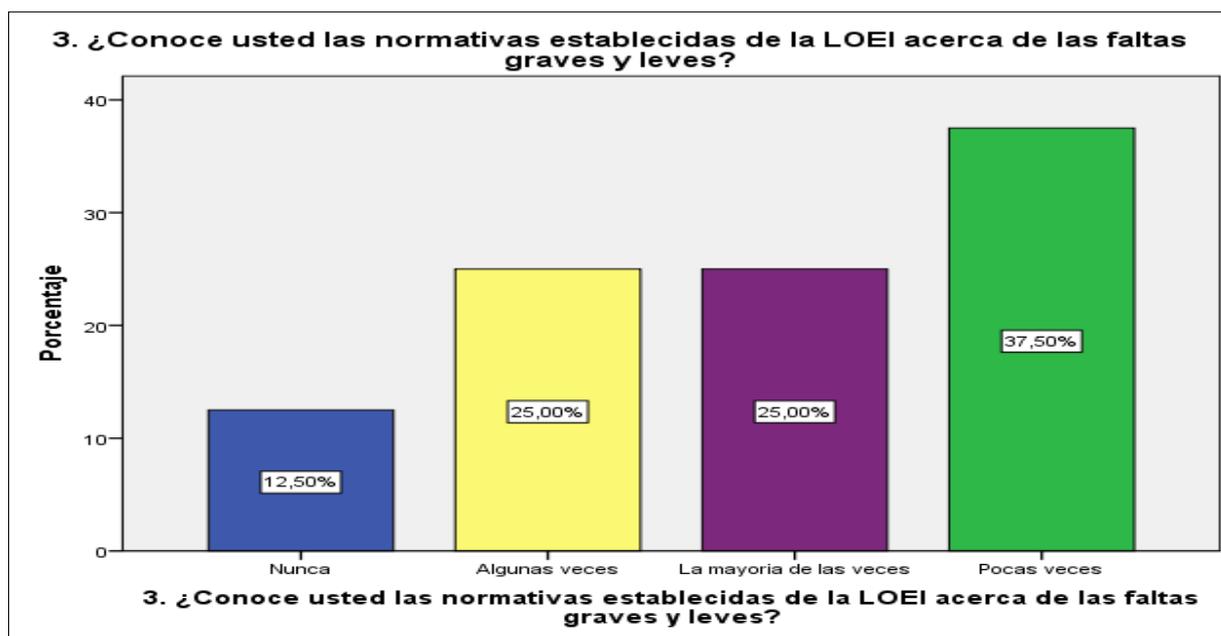


Gráfico 19. Ítem 3 Encuesta a Padres de Familia

El enunciado del ítem 3 examina una respuesta para el indicador. Conoce usted las normativas establecidas de la LOEI acerca de las faltas graves y leves. El 37,50 % de los padres de familia nos indica que pocas veces conocen las normativas establecidas por la LOEI acerca de las faltas, el 25,00% la mayoría de las veces conocen las normativas establecidas por la LOEI acerca de las faltas, el 25,00% algunas veces conocen las normativas establecidas por la LOEI acerca de las faltas.

4. ¿Conoce usted acerca de los procedimientos que se cumple en la mediación de conflictos?

Tabla 33. Resultado 4 de encuesta a Padres de Familia

| 4. ¿Conoce usted acerca de los procedimientos que se cumple en la mediación de conflictos? | | | | | |
|--|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 10 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Pocas veces | 15 | 37,5 | 37,5 | 62,5 |
| | Algunas veces | 15 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

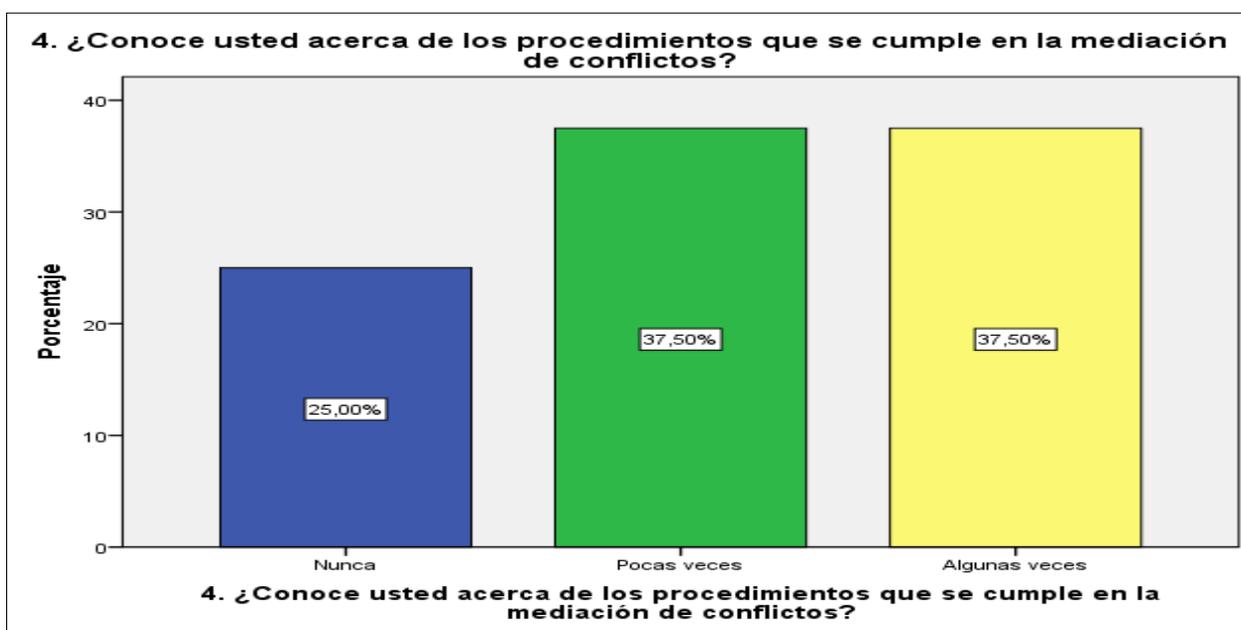


Gráfico 20. Ítem 4 Encuesta a Padres de Familia

El enunciado del ítem 4 examina una respuesta para el indicador. Conoce usted acerca de los procedimientos que se cumple en la mediación de conflictos. El 37,50 % de los padres de familia nos indica que algunas veces conocen los procedimientos, el 37,50% pocas veces conocen los procedimientos y el 25,00 % nunca conocen los procedimientos.

5. ¿Sabe usted acerca de las redes de apoyo que se vincula con la institución?

Tabla 34. Resultado 5 de encuesta a Padres de Familia

| 5. ¿Sabe usted acerca de las redes de apoyo que se vincula con la institución? | | | | | |
|--|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Pocas veces | 10 | 25,0 | 25,0 | 37,5 |
| | La mayoría de las veces | 10 | 25,0 | 25,0 | 62,5 |
| | Algunas veces | 15 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

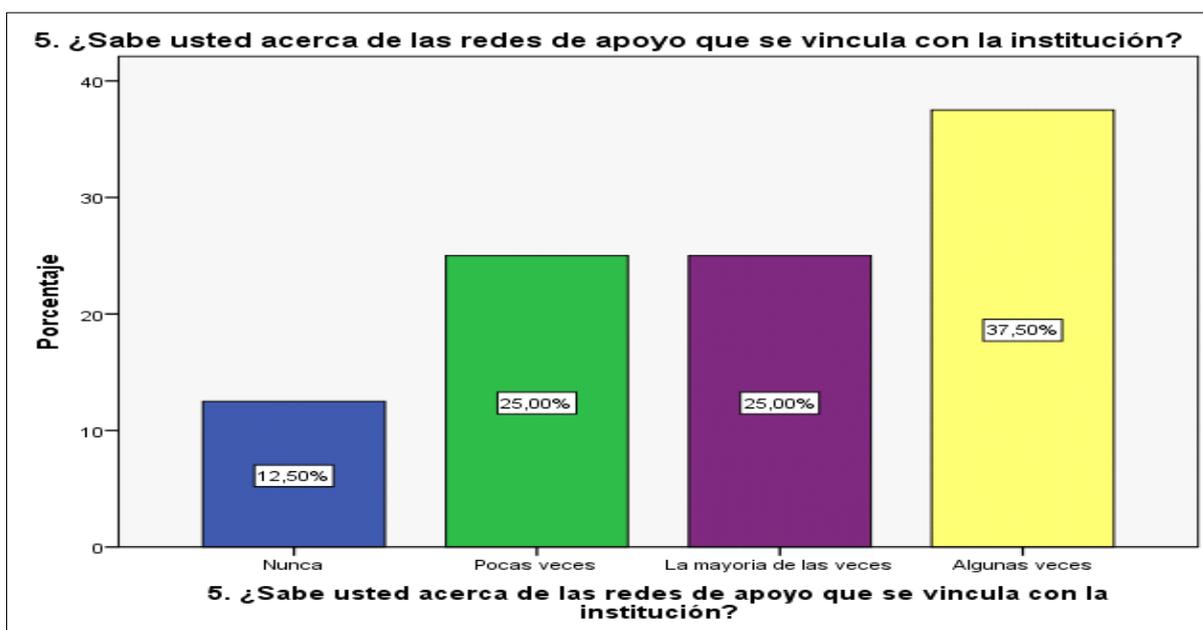


Gráfico 21. Ítem 5 Encuesta a Padres de Familia

El enunciado del ítem 5 examina una respuesta para el indicador. Sabe usted acerca de las redes de apoyo que se vincula con la institución. El 37,50 % de los padres de familia nos indica que algunas veces saben acerca de las redes de apoyo, el 25,00% la mayoría de las veces la saben acerca de las redes de apoyo, el 25,00% pocas veces saben acerca de las redes de apoyo y el 12,50% nunca saben de las redes de apoyo.

6. ¿Tiene en claro acerca de los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles?

Tabla 35. Resultado 6 de encuesta a Padres de Familia

| 6. ¿Tiene en claro acerca de los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles? | | | | | |
|--|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Algunas veces | 10 | 25,0 | 25,0 | 37,5 |
| | La mayoría de las veces | 10 | 25,0 | 25,0 | 62,5 |
| | Pocas veces | 15 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

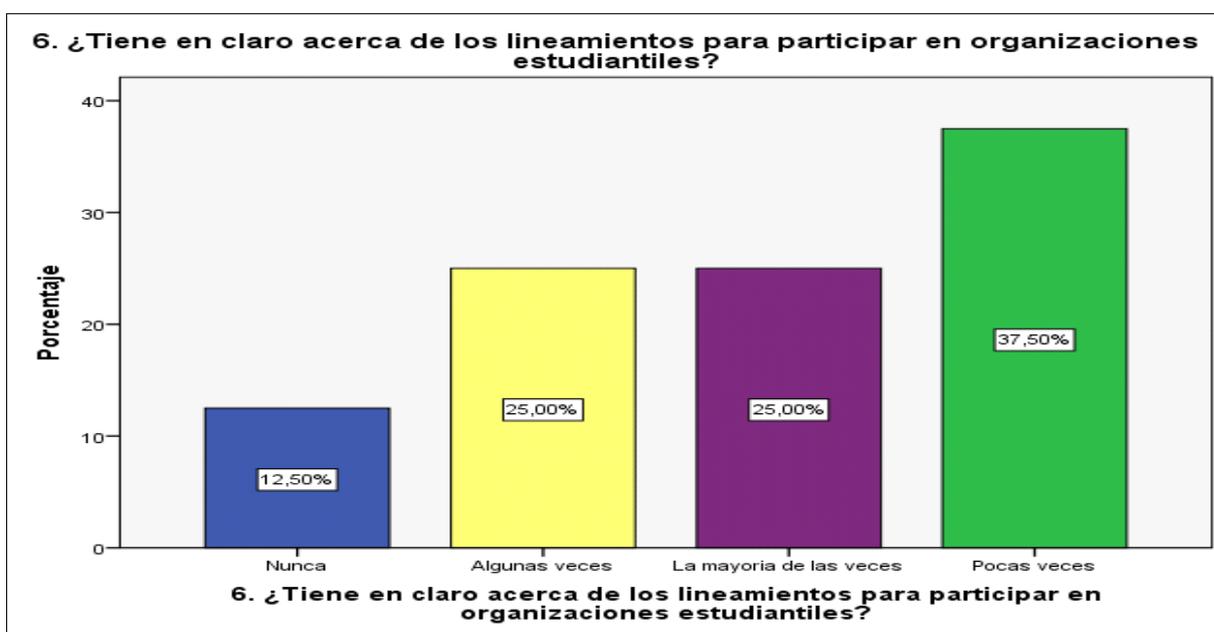


Gráfico 22. Ítem 6 Encuesta a Padres de Familia

El enunciado del ítem 6 examina una respuesta para el indicador. Tiene en claro acerca de los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles. El 37,50 % de los padres de familia nos indica que pocas veces tienen en claro acerca de los lineamientos, el 25,00% la mayoría de las veces tienen en claro acerca de los lineamientos, el 25,00% algunas veces tienen en claro acerca de los lineamientos y el 12,50% nunca tienen en claro acerca de los lineamientos.

7. ¿Recibe usted a tiempo la información de los resultados pedagógicos?

Tabla 36. Resultado 7 de encuesta a Padres de Familia

| 7. ¿Recibe usted a tiempo la información de los resultados pedagógicos? | | | | | |
|---|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Algunas veces | 10 | 25,0 | 25,0 | 37,5 |
| | La mayoría de las veces | 10 | 25,0 | 25,0 | 62,5 |
| | Pocas veces | 15 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

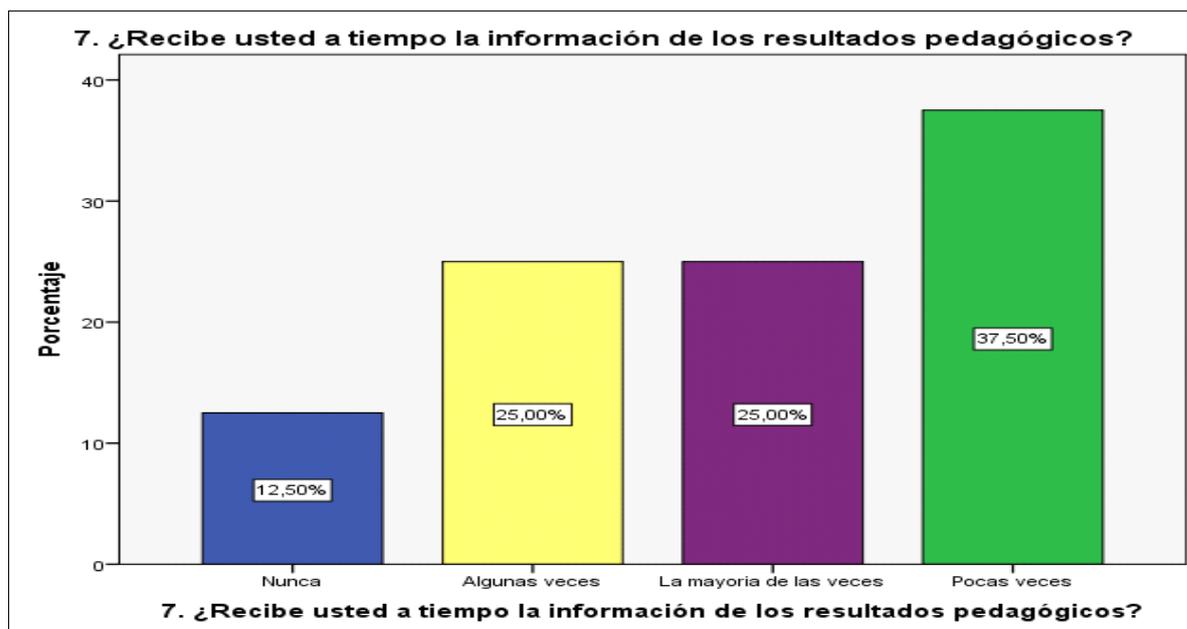


Gráfico 23. Ítem 7 Encuesta a Padres de Familia

El enunciado del ítem 7 examina una respuesta para el indicador. Recibe usted a tiempo la información de los resultados pedagógicos. El 37,50 % de los padres de familia nos indica que pocas veces reciben a tiempo la información de los resultados pedagógicos, el 25,00% la mayoría de las veces reciben a tiempo la información de los resultados pedagógicos, el 25,00% algunas veces reciben a tiempo la información de los resultados pedagógicos y el 12,50% nunca reciben a tiempo la información de los resultados pedagógicos.

8. ¿El docente se comunica con usted de una manera oportuna y enfatiza a los refuerzos académicos?

Tabla 37. Resultado 8 de encuesta a Padres de Familia

| 8. ¿El docente se comunica con usted de una manera oportuna y enfatiza a los refuerzos académicos? | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Pocas veces | 10 | 25,0 | 25,0 | 37,5 |
| | La mayoría de las veces | 10 | 25,0 | 25,0 | 62,5 |
| | Algunas veces | 15 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela “Veinticuatro de Mayo”.

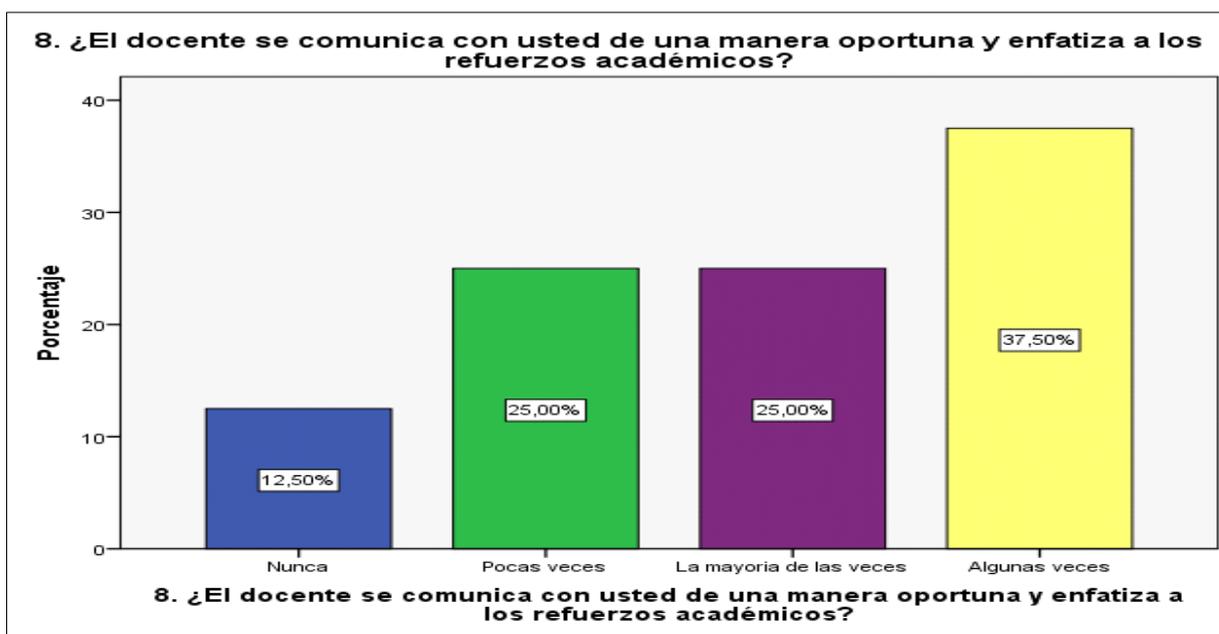


Gráfico 24. Ítem 8 Encuesta a Padres de Familia

El enunciado del ítem 8 examina una respuesta para el indicador. El docente se comunica con usted de una manera oportuna y enfatiza a los refuerzos académicos. El 37,50 % de los padres de familia nos indica que algunas veces el docente se comunica, el 25,00% la mayoría de las veces el docente se comunica, el 25,00% pocas veces el docente se comunica y el 12,50% nunca el docente se comunica.

9. ¿Considera usted que la creación de las rutas ayudaría a la comunicación interna de la institución?

Tabla 38. Resultado 9 de encuesta a Padres de Familia

| 9. ¿Considera usted que la creación de las rutas ayudaría a la comunicación interna de la institución? | | | | | |
|--|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Pocas veces | 5 | 12,5 | 12,5 | 25,0 |
| | Algunas veces | 5 | 12,5 | 12,5 | 37,5 |
| | La mayoría de las veces | 10 | 25,0 | 25,0 | 62,5 |
| | Siempre | 15 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

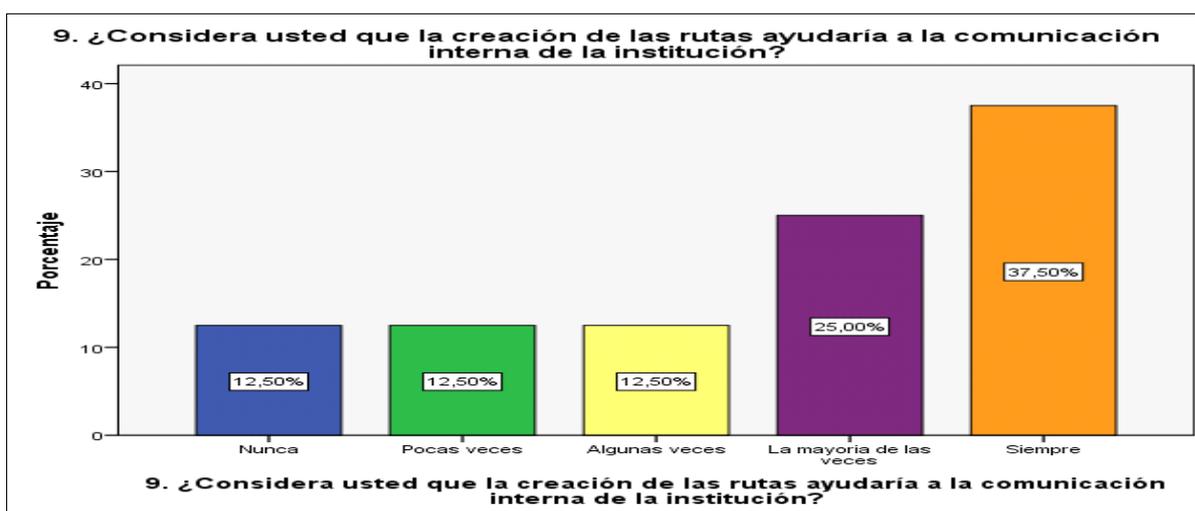


Gráfico 25. Ítem 9 Encuesta a Padres de Familia

El enunciado del ítem 9 examina una respuesta para el indicador. Considera usted que la creación de las rutas ayudaría a la comunicación interna de la institución. El 37,50 % de los padres de familia nos indica siempre consideran que la creación de la

rutas ayudarían a la comunicación interna de la institución, el 25,00% la mayoría de las veces consideran que la creación de las rutas ayudarían a la comunicación interna, el 12,50% algunas veces consideran que la creación de rutas ayudarían a la comunicación interna, el 12,50% pocas veces consideran que la creación de las rutas ayudarían a la comunicación interna y el 12,50% nunca consideran que la creación de las rutas ayudarían a la comunicación interna.

10. ¿Considera usted que la creación de talleres mejorarían la calidad educativa con un sistema comunicación?

Tabla 39. Resultado 10 de encuesta a Padres de Familia

| 10. ¿Considera usted que la creación de talleres mejorarían la calidad educativa con un sistema comunicación? | | | | | |
|---|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Pocas veces | 5 | 12,5 | 12,5 | 25,0 |
| | Algunas veces | 5 | 12,5 | 12,5 | 37,5 |
| | Siempre | 5 | 12,5 | 12,5 | 50,0 |
| | La mayoría de las veces | 20 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

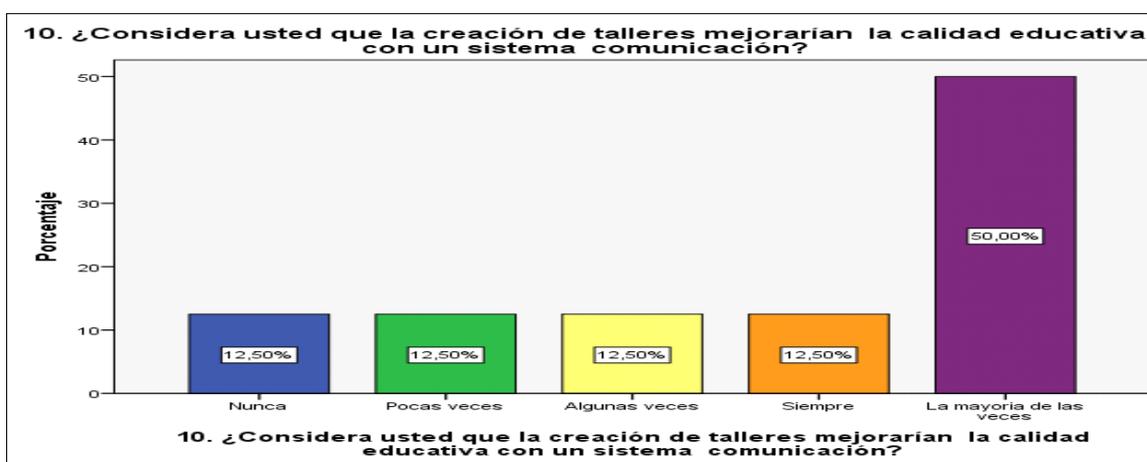


Gráfico 26. Ítem 10 Encuesta a Padres de Familia

El enunciado del ítem 10 examina una respuesta para el indicador. Considera usted que la creación de los talleres mejorarían la calidad educativa con un sistema de

comunicación. El 50,00 % de los padres de familia nos indica que la mayoría de las veces consideran que la creación de los talleres mejoraría la calidad educativa, el 12,50% siempre consideran que la creación de los talleres mejoraría la calidad educativa, el 12,50% algunas veces consideran que la creación de los talleres mejoraría la calidad educativa, el 12,50% pocas veces consideran que la creación de los talleres mejoraría la calidad educativa y el 12,50% nunca consideran que la creación de los talleres mejoraría la calidad educativa.

2.3.1.1 Indicadores para verificación de hipótesis.

Tabla 40. Resultado 1 de encuesta a estudiantes

| INDICADORES DEL ADMINISTRADOR EDUCATIVO | PREGUNTAS | ITEMS |
|---|---|-------|
| Existencia de procesos de inducción | ¿Se socializan los procedimientos a seguir en las siguientes situaciones: justificar faltas, atrasos, exámenes atrasados u otros? | 1 |
| Retroalimentación de la gestión educativa | ¿La información de la institución es a tiempo y oportuna? | 2 |
| Procedimiento para la gestión administrativa | ¿Conoces las normativas establecidas en el R.G.L.O.E.I. de acuerdo a las faltas leves, graves y muy graves? | 3 |
| Mediación | ¿Se ha socializado los procedimientos que se cumplen en la mediación de conflictos? | 4 |
| Conocimientos de redes de apoyo. | ¿Conoce las redes de apoyo que se vinculan a la institución en beneficio a la comunidad educativa? | 5 |
| Existencia de rutas internas | ¿Conoces los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles? | 6 |
| Socialización de rutas. | ¿Considera que tus padres o representantes legales son informados a tiempo sobre tus resultados pedagógicos? | 7 |
| La organización de evidencias. | ¿Considera que el docente tutor se comunica oportunamente con tu representante para atender los reforzos académicos? | 8 |

| | | |
|-------------------------------|---|----|
| Diseño de la Propuesta | ¿Considera pertinente la creación de rutas de comunicación interna? | 9 |
| | ¿Un sistema de información y comunicación mejoraría la calidad educativa? | 10 |

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

RESULTADO DE ENCUESTAS A ESTUDIANTES

1. ¿Se socializan los procedimientos a seguir en las siguientes situaciones: justificar falta, exámenes atrasados, u otros?

Tabla 41 . Resultado 1 de encuesta a Estudiantes

| 1. ¿Se socializan los procedimientos a seguir en las siguientes situaciones: justificar falta, exámenes atrasados, u otros? | | | | | |
|---|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Algunas veces | 5 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | Pocas veces | 15 | 33,3 | 33,3 | 44,4 |
| | Nunca | 25 | 55,6 | 55,6 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

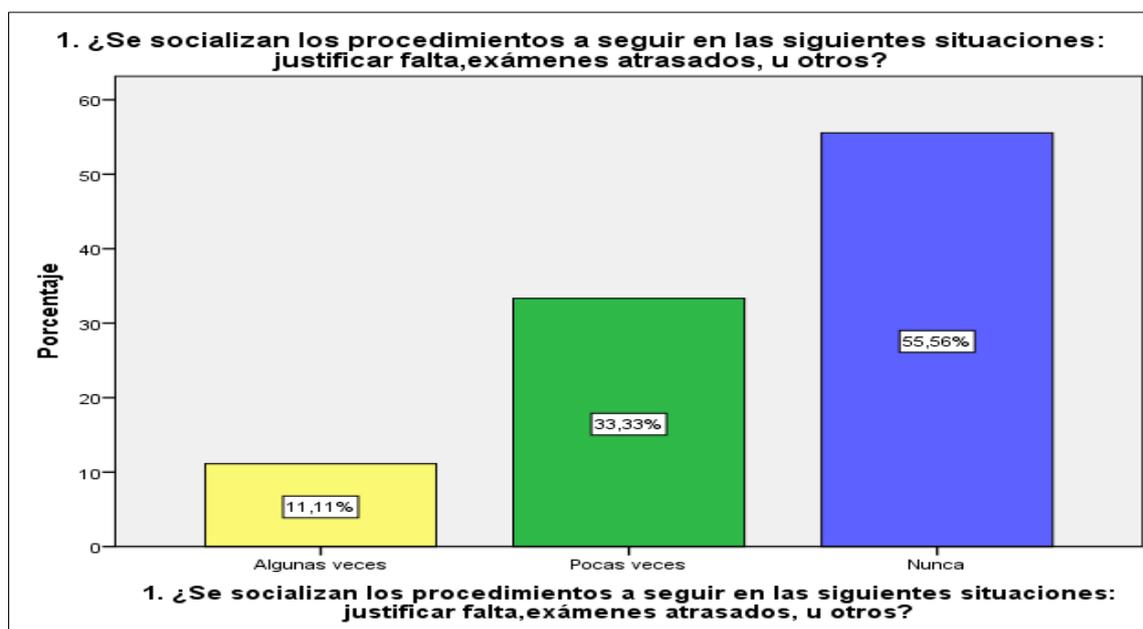


Gráfico 27. Ítem 1 Encuesta a Estudiantes

El enunciado del ítem 1 examina una respuesta para el indicador. Se socializan los procedimientos a seguir en las siguientes situaciones: justificar falta, exámenes atrasados, u otros. El 55,56 % de los estudiantes nos indica que nunca se han socializado, el 33,33% nos indica que pocas veces se han socializado y el 11,11% algunas veces se han socializado.

2. ¿La información en la institución es a tiempo y oportuna?

Tabla 42. Resultado 2 de encuesta a Estudiantes

| 2. ¿La información en la institución es a tiempo y oportuna? | | | | | |
|--|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Algunas veces | 5 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | Nunca | 20 | 44,4 | 44,4 | 55,6 |
| | Pocas veces | 20 | 44,4 | 44,4 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

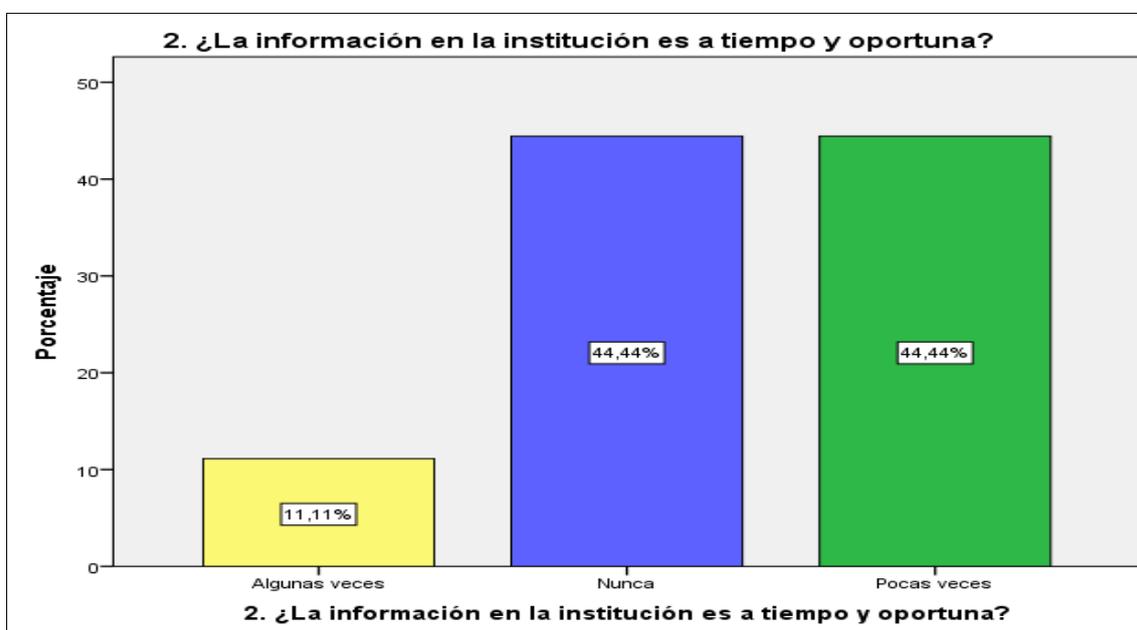


Gráfico 28. Ítem 2 Encuesta a Estudiantes

El enunciado del ítem 2 examina una respuesta para el indicador. La información en la institución es a tiempo y oportuna. El 44,44 % de los estudiantes nos indica que

pocas veces la información en la institución es a tiempo y oportuna, el 44,44% nos indica que nunca es a tiempo y el 11,11% algunas veces es a tiempo.

3. ¿Conoces las normativas establecidas en el R.G.L.O.E.I. de acuerdo a las faltas leves, graves y muy graves?

Tabla 43. Resultado 3 de encuesta a Estudiantes

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Algunas Veces | 4 | 8,9 | 8,9 | 8,9 |
| Pocas Veces | 14 | 31,1 | 31,1 | 40,0 |
| Nunca | 27 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela “Veinticuatro de Mayo”.

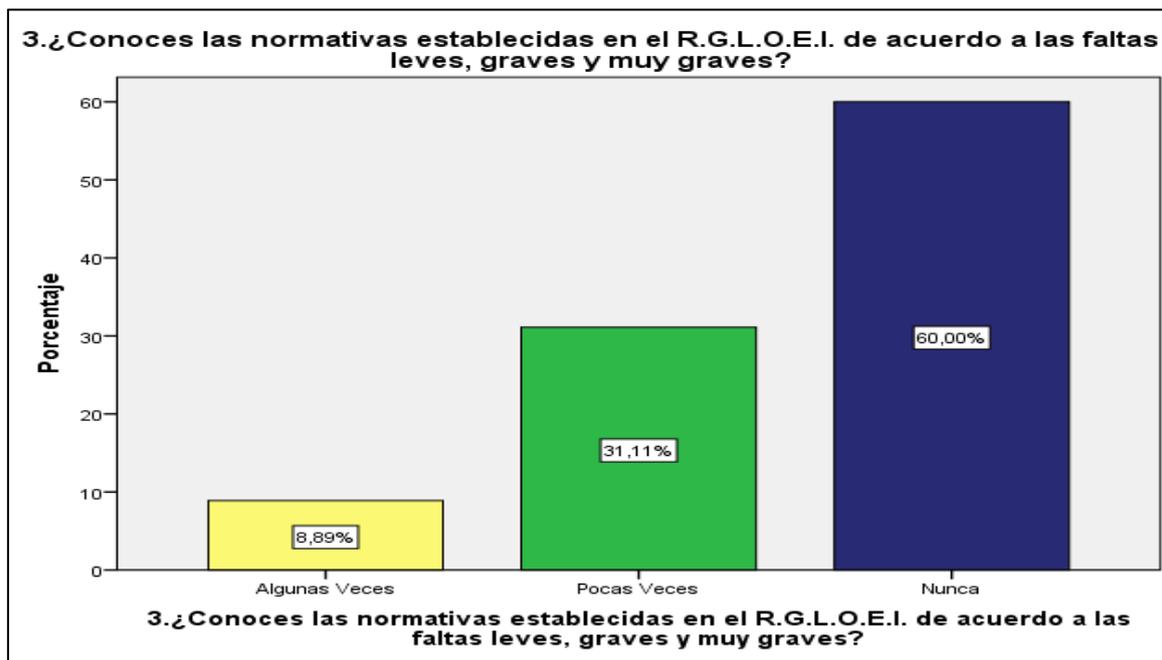


Gráfico 29. Ítem 3 Encuesta a Estudiantes

El enunciado del ítem 3 examina una respuesta para el indicador. Conoces las normativas establecidas en el R.G.L.O.E.I de acuerdo a las faltas leves, graves y muy graves. El 60,00 % de los estudiantes nos indica que nunca se han conocido, el 31,11% nos indica que pocas veces se han socializado y el 8,89% algunas veces se han socializado.

4. ¿Se ha socializado los procedimientos que se cumplen en la mediación de conflictos?

Tabla 44. Resultado 4 de encuesta a Estudiantes

| 4.¿Se ha socializado los procedimientos que se cumplen en la mediación de conflictos? | | | | | |
|---|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Algunas Veces | 5 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | Pocas Veces | 10 | 22,2 | 22,2 | 33,3 |
| | Nunca | 30 | 66,7 | 66,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

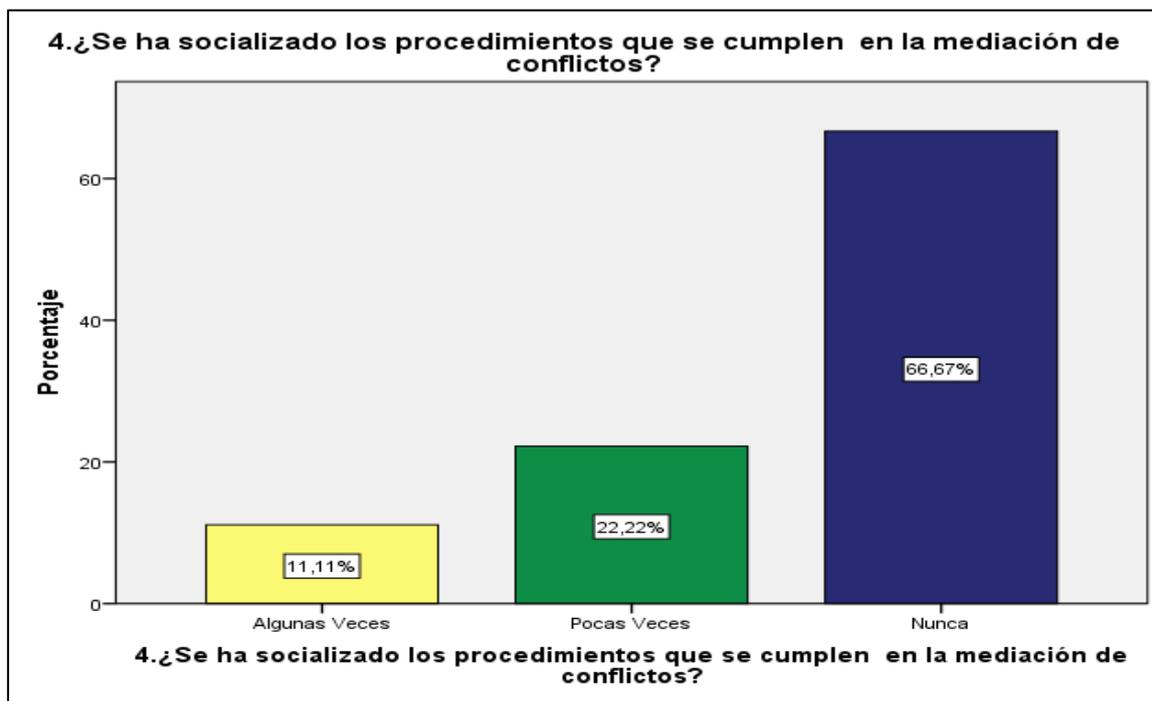


Gráfico 30. Ítem 4 Encuesta a Estudiantes

El enunciado del ítem 4 examina una respuesta para el indicador. Se ha socializado los procedimientos que se cumplen con la mediación de conflictos. El 66,67 % de los estudiantes nos indica que nunca se han socializado los procedimientos, el 22,22% nos indica que pocas veces se han socializado y el 11,11% algunas veces se han socializado.

5. ¿Conoces sobre las redes de apoyo que se vincula a la institución educativa en beneficio a la comunidad educativa?

Tabla 45. Resultado 5 de encuesta a Estudiantes

| 5. ¿Conoces sobre las redes de apoyo que se vincula a la institución educativa en beneficio a la comunidad educativa? | | | | | |
|---|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Pocas veces | 5 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | Nunca | 40 | 88,9 | 88,9 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

5. ¿Conoces sobre las redes de apoyo que se vincula a la institución educativa en beneficio a la comunidad educativa?

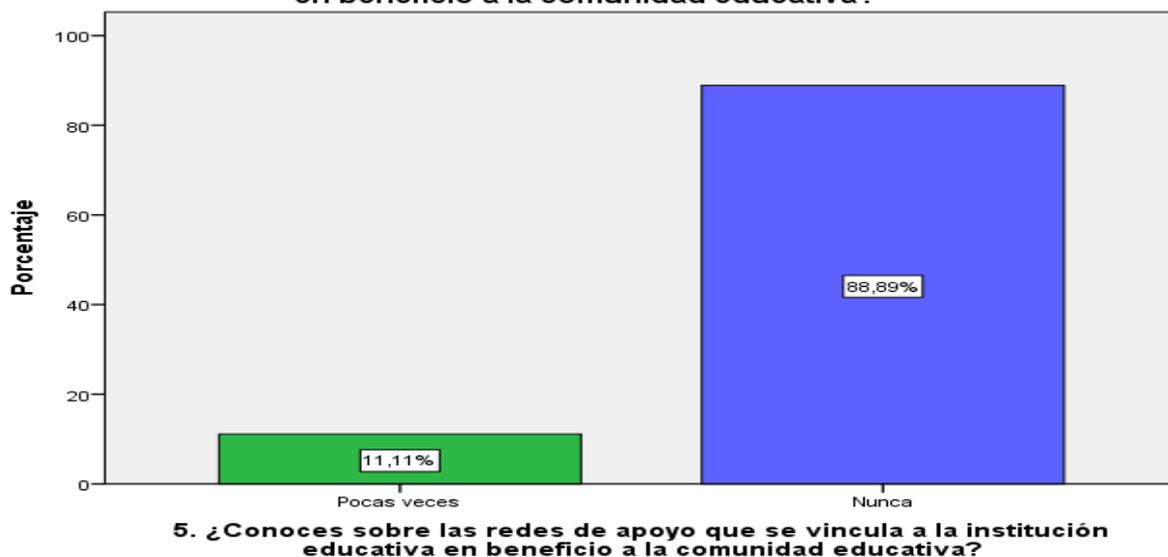


Gráfico 10. Ítem 5 Encuesta a Estudiantes

El enunciado del ítem 5 examina una respuesta para el indicador. Conoces sobre las redes de apoyo que se vincula a la institución educativa en beneficio a la comunidad educativa. El 88,89 % de los estudiantes nos indica nunca conocen sobre las redes de apoyo y el 11,11% nos indica que pocas veces se conoce sobre las redes de apoyo.

6. ¿Conoces los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles?

Tabla 46. Resultado 6 de encuesta a Estudiantes

| 6. ¿Conoces los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles? | | | | | |
|---|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Algunas veces | 5 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | Pocas veces | 19 | 42,2 | 42,2 | 53,3 |
| | Nunca | 21 | 46,7 | 46,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

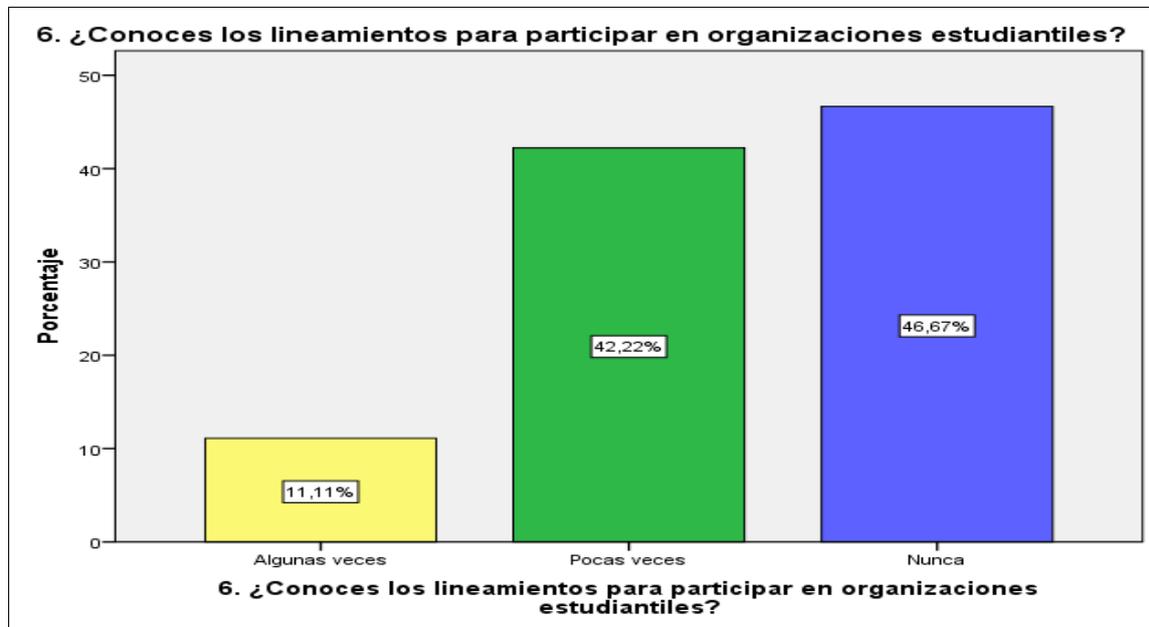


Gráfico 32. Ítem 6 Encuesta a Estudiantes

El enunciado del ítem 6 examina una respuesta para el indicador. Conoces los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles. El 46,67 % de los estudiantes nos indica nunca conocen los lineamientos y el 42,22% nos indica que pocas veces se conoce sobre los lineamientos y 11,11% nos indica que algunas veces se conoce los lineamientos

7. ¿Consideras que tus padres son informados a tiempo sobre tus resultados pedagógicos?

Tabla 47. Resultado 7 de encuesta a Estudiantes

| 7. ¿Consideras que tus padres son informados a tiempo sobre tus resultados pedagógicos? | | | | | |
|---|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Algunas veces | 5 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | Nunca | 11 | 24,4 | 24,4 | 35,6 |
| | Pocas veces | 29 | 64,4 | 64,4 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

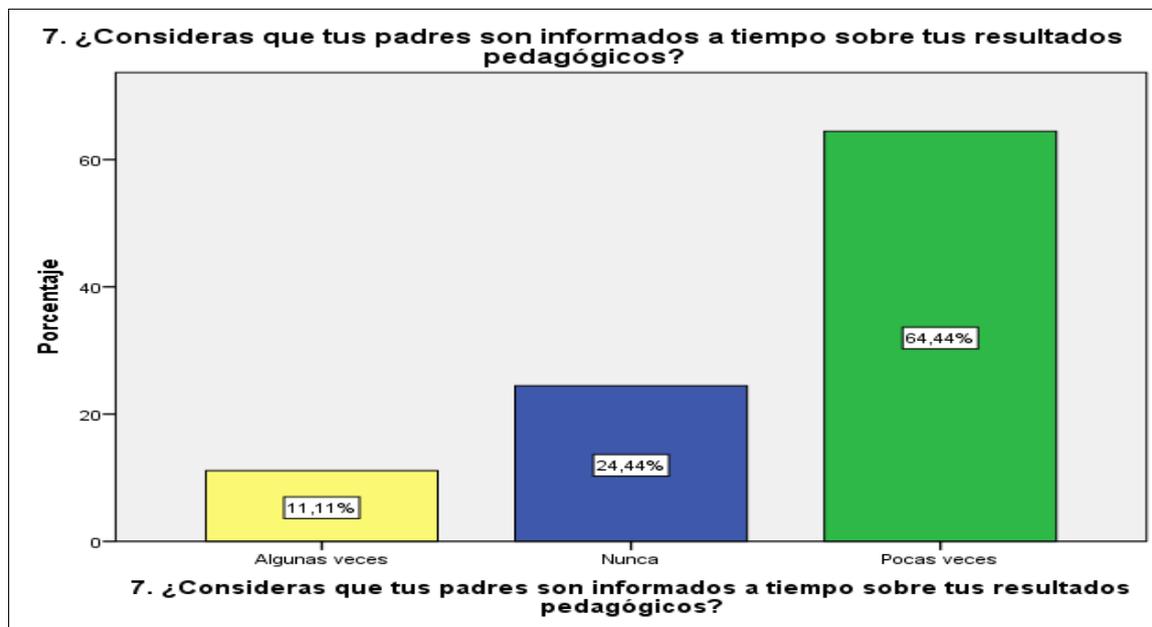


Gráfico 33. Ítem 7 Encuesta a Estudiantes

El enunciado del ítem 7 examina una respuesta para el indicador. Consideras que tus padres son informados a tiempo sobre tus resultados pedagógicos. El 64,44 % de los estudiantes nos indica pocas veces consideran que los padres son informados, el 24,44% nos indica que nunca consideran que los padres son informados y el 11,11% nos indica que algunas veces los padres son informados.

8. ¿Consideras que el docente (tutor) se comunica oportunamente con tu representante para atender los reforzamientos académicos?

Tabla 48. Resultado 8 de encuesta a Estudiantes

| 8. ¿Consideras que el docente (tutor) se comunica oportunamente con tu representante para atender los reforzamientos académicos? | | | | | |
|--|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | La mayoría de veces | 4 | 8,9 | 8,9 | 8,9 |
| | Pocas veces | 11 | 24,4 | 24,4 | 33,3 |
| | Nunca | 30 | 66,7 | 66,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

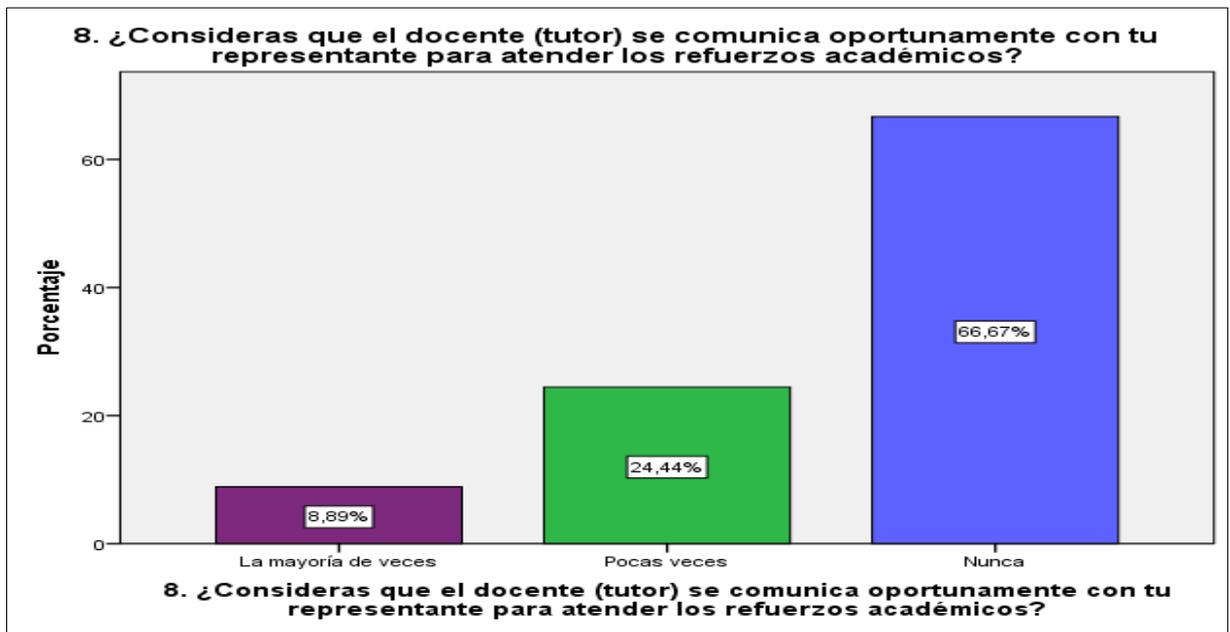


Gráfico 34. Ítem 8 Encuesta a Estudiantes

El enunciado del ítem 8 examina una respuesta para el indicador. Consideras que el docente (tutor) se comunica oportunamente con tu representante para atender los reforzamientos académicos. El 66,67 % de los estudiantes nos indica nunca consideran que el docente se comunica oportunamente con el representante, el 24,44% nos indica que pocas veces consideran el docente se comunica y el 8,89% nos indica que la mayoría de veces el docente no se comunica.

9. ¿Recibes tus horarios de evaluaciones y cronograma de actividades con previa anticipaciones?

Tabla 49 Resultado 9 de encuesta a Estudiantes

| 9. ¿Recibes tus horarios de evaluaciones y cronograma de actividades con previa anticipaciones? | | | | | |
|---|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Siempre | 2 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| | La mayoría de veces | 3 | 6,7 | 6,7 | 11,1 |
| | Algunas veces | 5 | 11,1 | 11,1 | 22,2 |
| | Nunca | 10 | 22,2 | 22,2 | 44,4 |
| | Pocas veces | 25 | 55,6 | 55,6 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

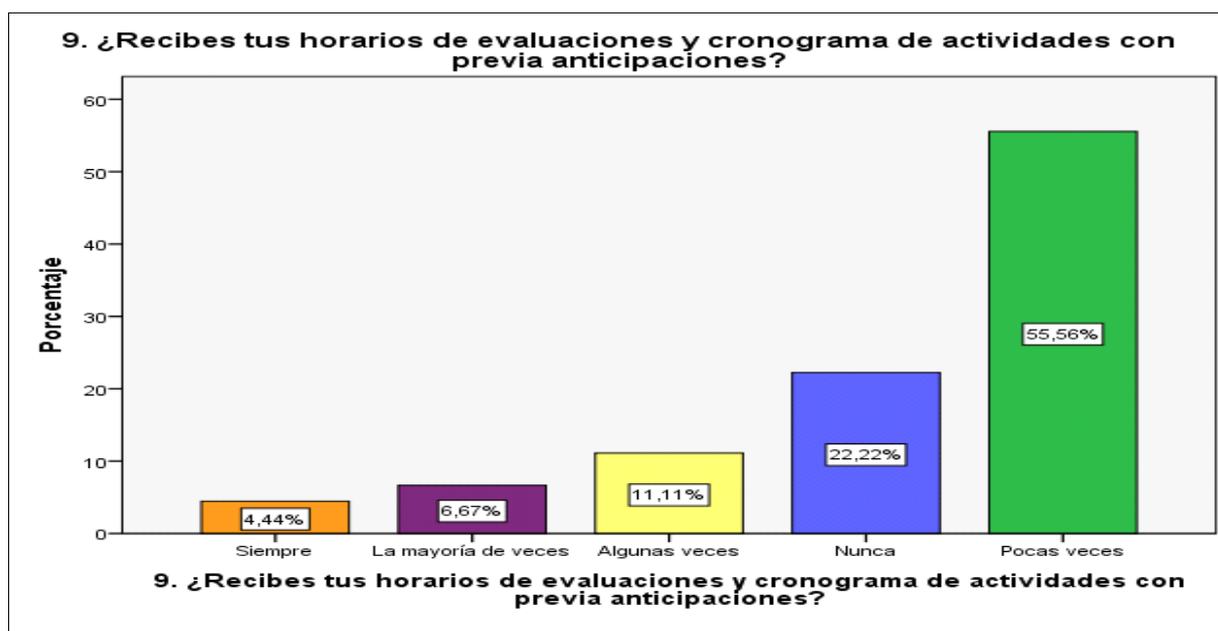


Gráfico 35. Ítem 9 Encuesta a Estudiantes

El enunciado del ítem 9 examina una respuesta para el indicador. Recibes tus horarios de evaluaciones y cronograma de actividades con previa anticipaciones. El 55,56 % de los estudiantes nos indica pocas veces reciben los horarios con previa anticipación, el 22,22% nos indica que nunca consideran que reciben los horarios con previa anticipación y el 11,11% nos indica que algunas veces reciben los horarios con previa anticipación, el 6,67% nos indica que la mayoría de veces reciben los horarios con previa anticipación y el 4,44% nos indica que siempre reciben los horarios con previa anticipación.

10. ¿Un sistema de información y comunicación mejoraría la calidad educativa?

Tabla 50. Resultado 10 de encuesta a Estudiantes

| 10. ¿Un sistema de información y comunicación mejoraría la calidad educativa? | | | | | |
|---|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Algunas veces | 10 | 22,2 | 22,2 | 22,2 |
| | Siempre | 13 | 28,9 | 28,9 | 51,1 |
| | La mayoría de veces | 22 | 48,9 | 48,9 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

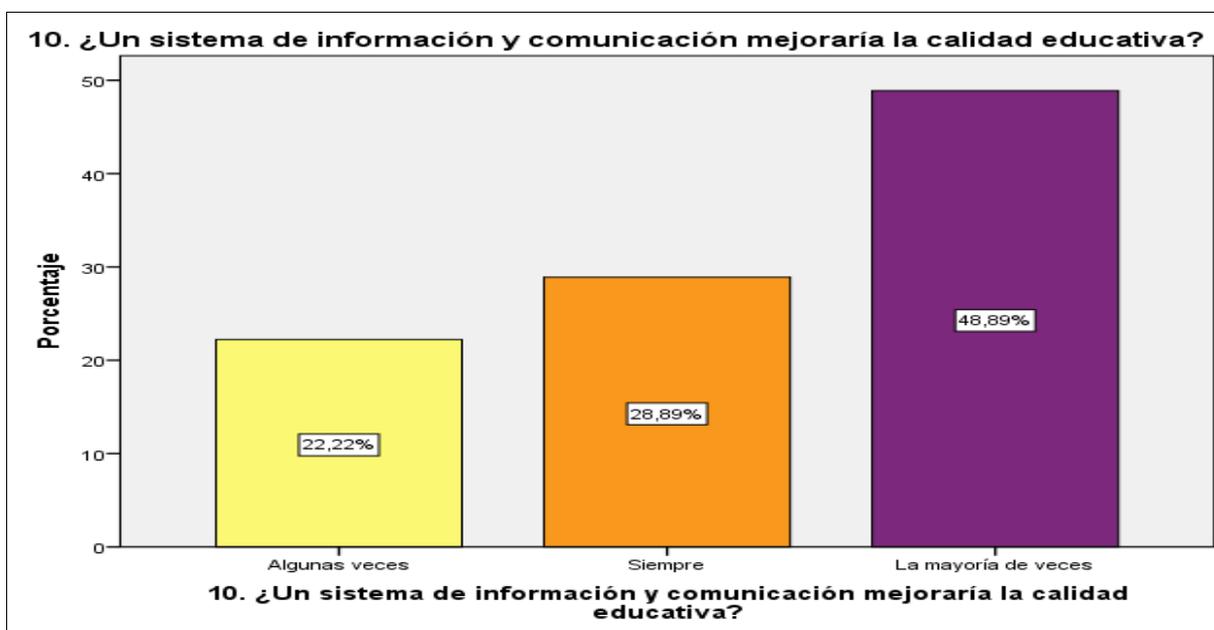


Gráfico 36. Ítem 10 Encuesta a Estudiantes

El enunciado del ítem 10 examina una respuesta para el indicador. Un sistema de información y comunicación mejoraría la calidad educativa. El 48,89 % de los estudiantes nos indica la mayoría de veces consideran que un sistema de información y comunicación mejoraría la calidad educativa, el 28,89% nos indica que siempre un sistema de información y comunicación mejoraría la calidad educativa y el 22,22% nos indica que algunas veces un sistema de información y comunicación mejoraría la calidad educativa.

RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN

Prueba T

Tabla 51 Resultados de la Verificación de hipótesis de los Docentes de la Institución

| Estadísticas de muestra única | | | | |
|--|----|-----------|------------------------|----------------------------|
| | N | Me dia | Desviación estándar | Media de error estándar |
| 1. ¿Se realiza procesos de inducción ante las responsabilidades delegadas? | 15 | 1,53 | ,990 | ,256 |
| 2. ¿Se realizan círculos de análisis y estudio de las gestiones que deben aplicarse en las instituciones educativas? | 15 | 1,40 | ,910 | ,235 |
| 3. ¿Existen procedimientos institucionales para el cumplimiento de planes estratégicos de la gestión administrativa? | 15 | 1,53 | ,915 | ,236 |
| 4. ¿Se realiza reuniones permanentes para retroalimentar las soluciones de conflicto. | 15 | 2,27 | ,594 | ,153 |
| 5. ¿Conoce las redes de apoyo que se vinculan a la institución en beneficio a la comunidad educativa?. | 15 | 2,27 | ,594 | ,153 |
| 6. ¿La institución ha elaborado rutas internas para atender los procedimientos institucionales?. | 15 | 1,47 | ,743 | ,192 |
| 7. ¿Los directivos institucionales han creado y socializado los procesos institucionales? | 15 | 2,33 | ,488 | ,126 |
| 8. ¿La institución educativa es organizada en tener evidencias pertinentes? | 15 | 2,27 | ,594 | ,153 |
| 9. ¿Considera pertinente la creación de rutas de comunicación interna? | 15 | 4,27 | ,799 | ,206 |
| 10. ¿Considera que la creación de talleres mejorará los procedimientos internos? | 15 | 3,67 | ,976 | ,252 |

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis Escuela Básica Veinticuatro de Mayo

Resultados de docentes

| Preguntas | Indicadores | Valor de prueba = 3 | | | | | |
|--|---|---------------------|----|---------------------|----------------------|--|----------|
| | | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | | Inferior | Superior |
| 1. ¿Se realiza procesos de inducción ante las responsabilidades delegadas? | Existencia de proceso de inducción | -5,735 | 14 | ,000 | -1,467 | -2,02 | -,92 |
| 2. ¿Se realizan círculos de análisis y estudio de las gestiones que deben aplicarse en las instituciones educativas? | Retroalimentación de la gestión educativa | -6,808 | 14 | ,000 | -1,600 | -2,10 | -1,10 |
| 3. ¿Existen procedimientos institucionales para el cumplimiento de planes estratégicos de la gestión administrativa? | Procedimiento para la gestión administrativa | -6,205 | 14 | ,000 | -1,467 | -1,97 | -,96 |
| 4. ¿Se realiza reuniones permanentes para retroalimentar las soluciones de conflicto. | Mediación | -4,785 | 14 | ,000 | -,733 | -1,06 | -,40 |
| 5. ¿Conoce las redes de apoyo que se vinculan a la institución en beneficio a la comunidad educativa?. | Conocimiento de redes de apoyo | -4,785 | 14 | ,000 | -,733 | -1,06 | -,40 |
| 6. ¿La institución ha elaborado rutas internas para atender los procedimientos institucionales?. | Existencia de rutas internas | -7,990 | 14 | ,000 | -1,533 | -1,94 | -1,12 |
| 7. ¿Los directivos institucionales han creado y socializado los procesos institucionales? | Socialización de rutas o lineamientos para refuerzo académico | -5,292 | 14 | ,000 | -,667 | -,94 | -,40 |
| 8. ¿La institución educativa es organizada en tener evidencias pertinentes? | La organización de evidencias | -4,785 | 14 | ,000 | -,733 | -1,06 | -,40 |
| 9. ¿Considera pertinente la creación de rutas de comunicación interna? | Diseño de propuesta | 6,141 | 14 | ,000 | 1,267 | ,82 | 1,71 |
| 10. ¿Considera que la creación de talleres mejorará los procedimientos internos? | | 2,646 | 14 | ,019 | ,667 | ,13 | 1,21 |

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis Escuela Básica Veinticuatro de Mayo

RESULTADO DE LA VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS DE ESTUDIANTES.

Prueba T

Tabla 52. Resultado de la Verificación de hipótesis de Estudiantes.

| Estadísticas de muestra única | | | | |
|--|----|-------|------------------------|----------------------------|
| | N | Media | Desviación estándar | Media de error estándar |
| 1. ¿Se socializan los procedimientos a seguir en las siguientes situaciones: justificar faltas, atrasos, exámenes atrasados u otros? | 45 | 1,56 | ,693 | ,103 |
| 2. ¿La información de la institución es a tiempo y oportuna? | 45 | 1,67 | ,674 | ,101 |
| 3. ¿Conoces las normativas establecidas en el R.G.L.O.E.I. de acuerdo a las faltas leves, graves y muy graves? | 45 | 1,49 | ,661 | ,099 |
| 4. ¿Se ha socializado los procedimientos que se cumplen en la mediación de conflictos? | 45 | 1,44 | ,693 | ,103 |
| 5. ¿Conoce las redes de apoyo que se vinculan a la institución en beneficio a la comunidad educativa? | 45 | 1,11 | ,318 | ,047 |
| 6. ¿Conoces los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles? | 45 | 1,64 | ,679 | ,101 |
| 7. ¿Considera que tus padres o representantes legales son informados a tiempo sobre tus resultados pedagógicos? | 45 | 1,87 | ,588 | ,088 |
| 8. ¿Considera que el docente tutor se comunica oportunamente con tu representante para atender los refuerzos académicos? | 45 | 1,51 | ,895 | ,133 |
| 9. ¿Considera pertinente la creación de rutas de comunicación interna? | 45 | 2,16 | ,999 | ,149 |
| 10. ¿Un sistema de información y comunicación mejoraría la calidad educativa? | 45 | 4,07 | ,720 | ,107 |

Elaborado por SPPS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis Escuela Básica Veinticuatro de Mayo

RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS DE PADRES DE FAMILIA

Prueba T

Tabla 53 Resultados de la Verificación de hipótesis de Padres de Familia

| Estadísticas de muestra única | | | | |
|---|----|-------|---------------------|-------------------------|
| | N | Media | Desviación estándar | Media de error estándar |
| 1. ¿La institución da a conocer los procedimientos a seguir en las siguientes situaciones: justificar falta, atrasos, exámenes atrasados u otros? | 40 | 2,50 | ,934 | ,148 |
| 2. ¿La institución da a conocer la información a tiempo y oportuna? | 40 | 2,68 | ,997 | ,158 |
| 3. ¿Conoce usted las normativas establecidas de la LOEI acerca de las faltas graves y leves? | 40 | 2,63 | 1,005 | ,159 |
| 4. ¿Conoce usted acerca de los procedimientos que se cumple en la mediación de conflictos? | 40 | 2,13 | ,791 | ,125 |
| 5. ¿Sabe usted acerca de las redes de apoyo que se vincula con la institución? | 40 | 2,75 | ,981 | ,155 |
| 6. ¿Tiene en claro acerca de los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles? | 40 | 2,63 | 1,005 | ,159 |
| 7. ¿Recibe usted a tiempo la información de los resultados pedagógicos? | 40 | 2,63 | 1,005 | ,159 |
| 8. ¿El docente se comunica con usted de una manera oportuna y que atienda a los refuerzos académicos? | 40 | 2,75 | ,981 | ,155 |
| 9. ¿Considera usted que la creación de las rutas ayudaría a la comunicación interna de la institución? | 40 | 3,63 | 1,427 | ,226 |
| 10. ¿Ayudaría a tener a la calidad educativa con un sistema de educación y comunicación? | 40 | 3,38 | 1,234 | ,195 |

Elaborado por el programa SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

| Resultados de padre de familia | | | | | | | |
|---|---|---------------------|----|------------------|----------------------|--|----------|
| Preguntas | Indicadores | Valor de prueba = 3 | | | | | |
| | | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | |
| | | | | | | Inferior | Superior |
| 1. ¿La institución da a conocer los procedimientos a seguir en las siguientes situaciones: justificar falta, atrasos, exámenes atrasados u otros? | Existencia de proceso de inducción | -3,387 | 39 | ,002 | -,500 | -,80 | -,20 |
| 2. ¿La institución da a conocer la información a tiempo y oportuna? | Retroalimentación de la gestión educativa | -2,061 | 39 | ,046 | -,325 | -,64 | -,01 |
| 3. ¿Conoce usted las normativas establecidas de la LOEI acerca de las faltas graves y leves? | Procedimiento para la gestión administrativa | -2,360 | 39 | ,023 | -,375 | -,70 | -,05 |
| 4. ¿Conoce usted acerca de los procedimientos que se cumple en la mediación de conflictos? | Mediación | -7,000 | 39 | ,000 | -,875 | -1,13 | -,62 |
| 5. ¿Sabe usted acerca de las redes de apoyo que se vincula con la institución? | Conocimiento de redes de apoyo | -1,612 | 39 | ,115 | -,250 | -,56 | ,06 |
| 6. ¿Tiene en claro acerca de los lineamientos para participar en organizaciones estudiantiles? | Existencia de rutas internas | -2,360 | 39 | ,023 | -,375 | -,70 | -,05 |
| 7. ¿Recibe usted a tiempo la información de los resultados pedagógicos? | Socialización de rutas o lineamientos para refuerzo académico | -2,360 | 39 | ,023 | -,375 | -,70 | -,05 |
| 8. ¿El docente se comunica con usted de una manera oportuna y que atiente a los refuerzos académicos? | La organización de evidencias | -1,612 | 39 | ,115 | -,250 | -,56 | ,06 |
| 9. ¿Considera usted que la creación de las rutas ayudaría a la comunicación interna de la institución? | Diseño de propuesta | 2,771 | 39 | ,009 | ,625 | ,17 | 1,08 |
| 10. ¿Ayudaría a tener a la calidad educativa con un sistema de educación y comunicación? | | 1,922 | 39 | ,062 | ,375 | -,02 | ,77 |

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis Escuela Básica Veinticuatro de Mayo

Este trabajo se realizó en el campo investigativo a través de encuestas utilizando:

La escala de Likert con los siguientes indicadores:

| | |
|----------------------|---|
| Nunca= | 1 |
| Pocas veces= | 2 |
| Algunas veces= | 3 |
| La mayoría de veces= | 4 |
| Siempre= | 5 |

- El programa estadístico informático SPSS para los resultados estadísticos
- La verificación de hipótesis a través de la Prueba T del programa estadístico SPSS, para una muestra con Valor=3. **Dado el indicador Algunas veces**
- Se declara las hipótesis

Tabla 54. Nivel de confianza de la Hipótesis

| Hipótesis | Confianza | Nivel | Probabilidad |
|-----------|-------------------|------------------------|----------------------|
| H_0 | $Z \geq Z_\alpha$ | Nivel de significancia | de (0,05) Se rechaza |
| H_1 : | $Z \geq Z_\alpha$ | Nivel de significancia | de (0,05) Se acepta |

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

El trabajo investigativo propone en su objetivo general: Identificar la importancia de la gestión administrativa a través del análisis de los sistemas comunicacionales aportando a los procesos institucionales.

La hipótesis general planteada en el trabajo investigativo establece: La gestión administrativa que identifica las necesidades comunicacionales propicia eficacia en los procesos institucionales. Esta primera hipótesis se verifica con el siguiente indicador: Existencia de procesos de inducción y Retroalimentación de la gestión educativa, en las encuesta las preguntas 1 y 2, obteniendo una media de -1,467; -1,600 docente, -1,444; -1,333 estudiante, -,500; -,325 representantes o padres de familia.

La hipótesis es rechazada en la investigación al determinar en el proceso de las estadísticas el Sigma Bilateral 0.00 docente, 0.00 estudiantes, ,002 padres de familia que es menor a 0,05.

Esta primera hipótesis se verifica con el siguiente indicador: Existencia de procesos de inducción, tanto en las encuesta, obteniendo una media de -1,467 docente, -1,444 estudiante, -,500 padre de familia.

El objetivo específico nos determina la necesidad de: Establecer las competencias necesarias en las que se desarrolla la gestión administrativa en educación, en la cual se determinó la hipótesis en: La organización de las competencias de la gestión administrativa desarrolla positivamente los procesos institucionales, fue analizada mediante el indicador Procedimiento para la gestión administrativa, en el proceso investigativo este indicador una media -1,467 docentes, 1,511 estudiantes, -,375 padres de familia, determinó que la primera hipótesis particular es rechazada, con un Sigma Bilateral ,000 docentes ,000 estudiantes y ,023 padres de familia.

El segundo objetivo particular plantea: Identificar las habilidades comunicativas en la gestión administrativa de la I.E., con los indicadores Mediación, Conocimiento de redes de apoyo, para tal efecto se plantea la siguiente hipótesis: Las habilidades comunicativas propician una mejor calidad en las gestiones administrativas, la hipótesis se verifica a través de la encuesta en la pregunta 4 y 5 tanto de los docentes, estudiantes y padres de familia donde se obtuvieron las siguientes medias -,733 ; -,733 docentes, -1,556; -1,889 estudiantes, -,875; -,250 padres de familia, y se detalla el Sigma Bilateral que es ,000 menor al rango establecido de 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis.

El tercer objetivo particular plantea: Establecer la importancia de la comunicación en el desarrollo de los procesos institucionales, con los indicadores

Existencia de rutas internas

Socialización de rutas o lineamientos para refuerzo académico.

La organización de evidencias.

Para tal efecto se plantea la siguiente hipótesis. Los procesos institucionales se ven optimizados por una comunicación efectiva la hipótesis se verifica a través de la encuesta en la pregunta 6,7 y 8 tanto de los docentes, estudiantes y padres de familia donde se obtuvieron las siguientes medias ,743; ,488; ,594 docentes, -1,356; -1,133; -1,489 estudiantes, -,375; -,375; -,250 padres de familia, y se detalla el Sigma Bilateral que es ,023; ,115 menor al rango establecido de 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis.

El cuarto objetivo particular plantea: Diseñar talleres que mejoren la funcionalidad de procedimientos institucionales, con el indicador Diseño de propuesta, para tal efecto se plantea la siguiente hipótesis: Los talleres de comunicación mejoran los procedimientos institucionales la hipótesis se verifica a través de la encuesta en la pregunta 9 y 10 tanto de los docentes, estudiantes y padres de familia donde se obtuvieron las siguientes medias 1,267 y ,667 docentes, -,844; 1,067 estudiantes, ,625; ,375 padres de familia.

El indicador que se busca verificar es Diseño de propuesta y se detalla el Sigma Bilateral que es 0,976. > 0,05 mayor al rango establecido por lo tanto se aprueba la hipótesis, el personal docente muestra un verdadero interés en mejorar los procedimientos internos y mejorará la gestión administrativa en la institución.

CAPITULO III

3. LA PROPUESTA

Diseño de talleres dirigido al Talento humano que mejoren el sistema comunicacional en los procesos institucionales.

3.1 Introducción

La propuesta que planteamos ante el problema presentado, viabiliza la elaboración de talleres de acuerdo a las necesidades de la gestión administrativa dirigida al Talento Humano que permita el aporte al Gerente administrativo y desempeño docente planteado en los Estándares de Calidad Educativa y los procesos institucionales, determinando las directrices de canalización en los procedimientos a seguir en la comunicación del contexto educativo.

Las temáticas indicadas en cada uno de los talleres tienen prioridad a las necesidades que inciden de manera inmediata en la Gestión Administrativa y el rol docente, por lo tanto estos se relacionan con la Actualización y Fortalecimiento Curricular AFC del año 2010 y los Estándares de Calidad. Es importante resaltar que el Gerente Administrativo es aquel que dirige todo el ámbito educativo y gestiona a que se cumpla los lineamientos y procesos institucionales delegando al Talento humano, la responsabilidad y el compromiso de un trabajo colaborativo y cooperativo basado en sus competencias profesionales determina en la RGLOEI .

Al conocer las necesidades institucionales en la Gerencia Administrativa y el desarrollo profesional nos da lugar, a viabilizar los Estándares de Calidad y proceso institucionales, al ser participante de la presente propuesta es referirse a la búsqueda de soluciones a los procesos institucionales , por lo expuesto, se reitera que la propuesta responde a la investigación que se caracteriza por tener una metodología transaccional, es decir , responde a la investigación que toma los datos de un tiempo determinado, por lo tanto, el análisis de la realidad o contexto educativo debe ser revisado constantemente mediante los lineamientos, procesos educativos del Ministerio de Educación con el fin de contribuir con nuevas propuestas.

3.2 Visión y misión de la propuesta.

3.2.1 Misión

Contribuir a la Gestión Administrativa institucional y el Talento humano del sistema comunicacional a través de talleres diseñados de acuerdo a las necesidades institucionales identificadas, mediante una metodología interactiva, dinámica, beneficiando al Talento Humano, en la comunidad educativa mediante los procesos institucionales, contribuyendo a la búsqueda de calidad educativa establecida en los Estándares de Educación propuestos por el Ministerio de Educación.

3.2.2 Visión

La ejecución de los talleres como parte del Plan de Desarrollo del talento humano en función de las necesidades de la institución contribuirá a la gestión Administrativa en beneficio de la comunidad educativa.

3.3 Objetivos

3.3.1 Objetivo general

Desarrollar talleres que optimicen el talento humano a través del sistema comunicacional en los procesos institucionales.

3.3.2 Objetivo específico

- ✓ Diseñar talleres para contribuir a la funcionalidad de los procesos institucionales.
- ✓ Describir cada taller según las temáticas determinadas en los procesos institucionales.
- ✓ Establecer los anexos que formarán una ayuda en las metodologías de los procesos institucionales de cada uno de los talleres.

3.3.3 Factibilidad

La propuesta se plantea bajo la siguiente factibilidad.

3.3.4 Financiera.

El estudio investigativo de la tesis, la verificación de las hipótesis y el desarrollo de la propuesta es responsabilidad de las autoras, por lo expuesto, el costo financiero de la aplicación de la propuesta está dentro del presupuesto nacional al ser beneficiado la institución, por cuanto podrá ser aplicado a través del ***Plan Interno de la Gestión Administrativa en el Desarrollo del Talento Humano de la institución*** y transformando a la Propuesta en una contribución al cumplimiento de los Estándares de Calidad Educativa.

3.3.5 Técnica.

En lo conexo con la factibilidad con la pericia podrían establecer algunas características, pero en la postura de concernir la aplicación de la Propuesta como un aporte a la Gestión Administrativa Institucional, ésta es articulada en su factibilidad con:

- 4 La articulación de la propuesta la Dimensión Planificación Estratégica (P.E.I.)
- 5 La vinculación del desarrollo de la propuesta de la Dimensión Gestión Administrativa del Talento Humano, Plan de Mejora.
- 6 Ministerio de Educación: Del Manual de Gestión organizacional por procesos versión 3
- 7 La contribución de optimizar la labor de la gestión administrativa en los Estándares de la Calidad Educativa.

Esta articulación debe considerar aspectos de la factibilidad pericia en la gestión administrativa educativa a su vez de la propuesta donde se relacionada con el proceso institucional donde aplica diferentes rutas del procedimiento del sistema comunicacional, como se detalla en la Propuesta

Están considerada las siguientes dimensiones:

- La Dimensión Gestión Administrativa
- La Dimensión de Desarrollo Profesional de los Docentes

3.3.6 Recursos humanos.

La propuesta se relaciona con varios estándares del Desempeño Profesional Directivo:

- 4 El gerente administrativo es un líder comunicativo, creativo, innovador, orientador, organizador, evalúa diariamente al personal docente y sobretodo da aportaciones que servirá de apoyo en el departamento técnico pedagógico que aplicará los docentes de la institución.
- 5 El directivo brinda confianza, seguridades apropiadas que servirán para el desarrollo profesional de los docentes.
- 6 El gerente administrativo en su actividad muestra su profesionalismo y la formación en su desenvolvimiento con los integrantes de la comunidad educativa.

Las competencias administrativas del gerente administrativo le da una visión más clara de poder evaluar y a la vez conocer las debilidades y fortalezas de la comunidad educativa, por lo tanto la propuesta da carta abierta a que se pueda mejorar o incorporar nuevos estudios relacionado a los procesos institucionales que a la vez será un aporte para la restablecimiento de la I.E.

3.3.7 Operativa

La posibilidad de la elaboración de la propuesta dependerá del equipo administrativo y docente de la Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Mayo, se tomará en cuenta los siguientes aspectos:

- 4 Cumplimiento de Estándares de Calidad Educativa.
- 5 Organización en los procesos en las rutas institucionales
- 6 Organización de cronogramas de talleres.
- 7 Seguimiento y Evaluación.

3.3.8 Factibilidad legal

La parte legal de la Propuesta es establecer la relación con la calidad educativa que presenta los Estándares de Calidad que está conectada al Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el artículo art. 10 literal i) de la LOEI y a su vez con la Constitución de la República del Ecuador art 27, 28

3.4 Beneficiarios

La propuesta proyecta beneficiar a la comunidad educativa de la Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Mayo.

En lo que respecta al gerente administrativo con la relación de la Propuesta permite contribuir a la gestión educativa de acuerdo a las falencias, se aplicarán los talleres.

En cuanto a los docentes, la propuesta será de respaldo en lo que respecta en el procedimiento que se debe seguir para la ejecución de cualquier ámbito educacional a su vez está contribuyendo en la gestión administrativa, beneficiando de esta manera el desenvolvimiento del talento humano

.Los estudiantes y sus representantes se benefician por el ordenamiento, la eficacia del buen servicio y el profesionalismo del talento humano, logrando cambios y restaurando a través de la veracidad de información a la comunidad educativa.

3.5 Descripción de la propuesta

3.5.1 Datos generales de los talleres

La propuesta contará con cinco talleres como un Plan de Mejoras a los resultados de la investigación realizada, los talleres que se utilizarán depende de los procesos cotidianos del quehacer diario de los docentes y fundamentales de la gestión administrativa educativa.

Los talleres es una técnica utilizada por los educadores para resolver las inquietudes de la labor docente, estimula el trabajo cooperativo y la resolución de problemas

Tabla 55. Datos Generales de los talleres

| TEMA | TALLER | OBJETIVO | INDICADORES |
|---|---|--|---|
| MEDIACION DE CONFLICTOS PARA GERENTES EDUCATIVOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA | Origen de un conflicto | Resaltar la importancia de conocer el origen de un conflicto para resolver problemas | Los docentes reconocen el origen del conflicto y saberlos resolver |
| | Conocimiento de resolución de conflicto | Identificar los pensamientos que género ante los problemas para mejorar la gestión administrativa y talento humano de la institución | Los docentes conocen los conflictos |
| | El Gerente educativo versus personal docente en resolución de problemas | Fomentar en la comunidad educativa la mediación de conflictos para tener un mejor desenvolvimiento en la comunidad educativo | Mediación del talento humano y administrativo. |
| EL GERENTE ADMINISTRATIVO EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS | Estilos Gerenciales | Identificar el liderazgo más apropiado que sea un prototipo que ayudará a tener una administración gerencial más eficiente y eficaz. | Reconocer los estilos gerenciales administrativos educativos efectivo |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Características de un gerente educativo | Resaltar las características de un buen gerente para contribuir al impulso de la institución | Los docentes conoce las características de un buen gerente administrativo |
| El gerente educativo como agente de cambio | Como debe actuar el gerente educativo como agente de cambio | Concienciar al personal docente sobre la importancia de innovar para transformar la calidad educativa en los procesos de gestión institucional. | Conoce los procesos que se debe seguir para innovar y mejorar la calidad educativa designados por el Ministerio de Educación. |
| | Condiciones óptimas al cambio | Innovar nuevas estrategias en la institución educativa | Los docentes identifican los procesos para la innovación y nuevas estrategias educativas. |
| | Trabajo en equipo (Colaborativo, cooperativo) | Aplicar el trabajo colaborativo y cooperativo en la institución educativa para brindar una educación de calidad | Los docentes conocen e identifican el esquema del trabajo cooperativo y colaborativo. |
| Procedimientos tutoriales | Procedimientos y organización de la comunicación | Favorecer la coordinación dentro de los procesos institucionales | Conoce los R.G .L.O.E.I en Art. Tutoría y aplica el órgano regular de los procesos institucionales. |

| | | | |
|--|----------------------------------|--|--|
| | Desarrollo de la acción tutorial | .Organiza el desarrollo de la acción tutorial | Conoce las rutas para dar solución a los procesos institucionales. |
| El uso de la tecnología de información y comunicación (T.I.C) y tecnología del aprendizaje y conocimiento (T.A.C) en la gerencia administrativa educativa | Ofimática | Orientar al administrador educativo y docente sobre la importancia del buen uso de tecnología en los procesos institucionales. | Grado de conocimiento en uso de las tecnologías. |
| | TIC y TAC | Capacitar al administrador educativo y docentes sobre la importancia del Sistema comunicacional en los procesos institucionales. | Nivel de capacitación tecnológica en la aplicación de los procesos institucionales |

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic Joisy Romero

3.5.2 Componentes de la propuesta

La propuesta tendrá los siguientes componentes

- **Taller**

Permite tener datos generales de cada uno de los talleres como son:

-  El tema
-  Justificación
-  Objetivos
-  Indicadores de evaluación
-  Tiempo
-  Agenda de actividades

-  Temática
-  Desarrollo de actividades
-  Procesos
-  Rubrica.
-  Evaluación del taller
-  Bibliografía

- **Planificación del taller**

La organización de los talleres contiene actividades de acuerdo a la metodología expuesta constructivista con una organización de diferentes guías, relacionadas a la necesidad y falencias de la institución cuenta también con el recurso tecnológico que es uno de los apoyo más importantes para realizar las investigaciones relacionado a la planificación.

- **Portafolio de actividades**

El portafolio de actividades es uno de los recurso más importantes ya que permite el ordenamiento y el desarrollo de las actividades relacionado a la propuesta, también es considerado como un instrumento evaluativo que se aplica las necesidades en talleres y a la vez es una evidencia tanto para el gerente administrativo y los docentes se lo podrá archivar como parte de la transformación de la institución

- **Rúbricas evaluativas**

La rúbrica es un criterio de evaluación donde se evalúa a todos los actores de la comunidad educativa, se aplicará métodos de evaluación como: Autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación que a su vez servirá como parte de emisión de informe posterior

A continuación se diseñó un modelo de rúbrica evaluativas general para todas las actividades de los talleres

Tabla 56. Rúbrica Evaluativa

| RÚBRICA DEL TALLER | |
|---|---------------|
| DESARROLLO | PUNTOS |
| Las exposiciones de las temáticas tratadas | 3 |
| La Coevaluación entre los integrantes de equipo de aprendizaje cooperativo | 5 |
| Expedientes de actividades | 2 |
| TOTAL | 10 |

EVALUACIÓN

La **coevaluación** es realizada por el coordinador general quién organiza los talleres.

Tabla 57. Coevaluación

| COEVALUACIÓN | |
|--|----------|
| Coloca un visto en el casillero que sea la más asertiva, tomando en cuenta los siguientes parámetros. | |
| Nunca= | 1 |
| Pocas veces= | 2 |
| Algunas veces= | 3 |
| La mayoría de veces= | 4 |
| Siempre= | 5 |

| INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Se integra usted al trabajo de grupo cooperativa. | | | | | |
| Sigue las consignas asignadas. | | | | | |
| Se motiva con facilidad en el proceso de aprendizaje de manera colaborativa y en equipo. | | | | | |
| Expone los conocimientos de acuerdo a la organización del equipo de trabajo. | | | | | |
| Contribuye al proceso evaluativo como parte aprendizaje cooperativo. | | | | | |

Tabla 58. Autoevaluación

| AUTOEVALUACIÓN | |
|--|---|
| Coloca un visto en el casillero que sea más asertiva, tomando en cuenta los siguientes parámetros. | |
| Nunca = | 1 |
| Alguna veces= | 2 |
| Siempre= | 3 |

| INDICADORES | 1 | 2 | 3 |
|---|----------|----------|----------|
| Mi desempeño docente fue el más adecuado | | | |
| Contribuí en la conceptualización de cada tema de los talleres | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| Orienté significativamente en los equipos de cooperativos en los talleres | | | |
| Valoré el trabajo expuesto por los docentes | | | |
| Reflexioné con los docentes en cada exposición de los talleres | | | |
| Investigué con antelación los temas de cada taller | | | |

Anexos y bibliografía

Los anexos o apéndices son secciones de informaciones recopiladas e independiente es de gran ayuda en la comprensión del contenido científico servirá de apoyo al facilitador para ampliar sus conocimientos cuyo fin es facilitar la información a los docentes y a su vez acrecentará su acervo cultural también cuenta con la parte tecnológica como videos tutoriales de YouTube, Google Académico de revistas indexada y link de varios artículos científicos inmersa en la bibliografía.

3.5.3 Metodología de los talleres

Los talleres se fundamenta en una metodología constructivista, este procedimiento el docente podrá exponer sus conocimientos a través de sus experiencias y la participación activa de los estudiantes, la aplicación de talleres cooperativos y colaborativo, obtendrá resultados a su vez se podrá construir y aplicar nuevos conocimientos

La estructura didáctica de los talleres se conforma de la siguiente manera.



Gráfico 37. Estructura didáctica de los talleres

3.5.4 Presentación de talleres

3.5.4.1. Taller 1: MEDIACION DE CONFLICTOS PARA GERENTES EDUCATIVOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

JUSTIFICACIÓN

El ser humano desde se inicio ha vivido en sociedad, donde ha tenido que adaptarse al medio donde vive. El intercambio de comunicación que se lleva a cabo a diario conlleva a que muchos de los casos se tengan inconvenientes que esto afecta emocionalmente a la persona a que no pueda relacionarse en el medio que se desenvuelve.

En pleno siglo XXI en las diferentes escuelas sigue existiendo este desavenencia entre la parte administrativa y el docente que muchos de los casos ha habido división administrativa y aún más con los docentes donde sale afectado toda la institución

La LOEI en el artículo 2 del literal m) y t), donde determina como principio la **Cultura de paz y solución de conflictos**, todo docente tiene derecho en el ejercicio diario de su labor profesional, llevar una convivencia armónica, ser promotor de la pacificación y buscador de soluciones efectivas en su entorno social, familiar y escolar

Por esta razón es necesario buscar la manera más efectiva de como derrumbar este gran obstáculo que en muchas instituciones no le permite tener un mejor desarrollo administrativo. Por tal motivo la mediación de conflictos es de gran importancia para los administradores educativos actuales ya que madurará y desarrollará potencialidades que genera una conducta estable, toma de decisiones poniendo a funcionar el pensamiento descubriendo nuevas ideas y a la vez estrategias que le ayudará a solucionar el problema

Objetivo:

Fomentar en la comunidad educativa la mediación de conflictos para tener un mejor desenvolvimiento en la comunidad educativo

.Indicadores de evaluación

Los docentes reconocen el origen del conflicto y saberlos resolver

Los docentes conocen los conflictos

Mediación del talento humano y administrativo.

Tiempo. La distribución del taller se organizará en un tiempo de 165 minutos el cual será distribuido de la siguiente manera.

Contará con una agenda para el taller

El taller contará en su desarrollo con Autoevaluación, Coevaluación y Evaluación al final del taller.

3.5.4.2. AGENDA DE ACTIVIDADES: MEDIACION DE CONFLICTO PARA GERENTE EDUCATIVO Y DOCENTES

Tabla 59 Agenda de Actividades

| | ESTRATEGIA | TECNICA | ACTIVIDADES | TIEMPO | RECURSOS |
|----------------------|-------------------------------|---|--|------------|--|
| Didácticas afectivas | | | * Saludo | 5 | Recursos Humanos Facilitador - Docentes |
| | Introspección | Elaboración de proceso de mediación de conflictos | * Contestar preguntas relacionadas a la experiencia docente mediante un conflicto * Para organizar el grupo de docentes: dinámica las islas. | 20 minutos | |
| | Explorar experiencias previas | Reflexión | * Elaborar las preguntas * El origen de un conflicto * Resolver la rueda de atributo del portafolio del docente individualmente. * ¿Cómo debemos mediar un conflicto? * Ante un conflicto con los estudiantes que procedimientos debemos seguir? | 25 minutos | |

| | | | | | |
|-----------------------|---------------------|--------------------------|--|------------|--|
| Didácticas cognitivas | Conceptualización | Observación Análisis | <ul style="list-style-type: none"> * Observar video https://www.youtube.com/watch?v Reflexionar sobre lo observado y escribe una experiencia relacionado al origen de un conflicto constructivistas.. | 30 minutos | |
| | Refrigerio | | | 15 | |
| Didácticas cognitivas | Desarrollo del tema | Aprendizaje colaborativo | <ul style="list-style-type: none"> * Sintetiza con tus palabras el artículo 2 de LOEI del literal m y t. * Realizar un trabajo en grupo de tres en el cuál a partir de un conflicto propuesta de docentes busquen respuestas y soluciones y realicen una plenaria de las posibles soluciones * Los equipos resolverán un conflicto de índole estudiantil. * Todos los equipos deberán estar pendiente de las exposiciones de los demás para realizar preguntas y una sola definición general. * Al término de las exposiciones cada equipo deberá organizar una definición total. | 30 minutos | Recursos Tecnológicos Internet: Wi - fi Computadora Proyector. Celulares Laptops |

| | | | | | |
|-----------------------|-----------------------------|-------------------------------------|--|------------|---|
| Didácticas praxitivas | Aplicación del conocimiento | Codificar información | <ul style="list-style-type: none"> * A partir de la definición creada elaborar una ruta de procedimientos para mediar conflicto institucionales relación con la práctica docente * El facilitador hace acotaciones de lo tratado, llegando a conclusiones. | 20 minutos | Recursos materiales Portafolio docente de actividades Bibliografía |
| Evaluación | | Evaluación y compromiso o Despedida | <ul style="list-style-type: none"> * Se evalúa con preguntas y se establecen compromisos | 20 minutos | Recursos materiales Portafolio docente de actividades Bibliografía |

Elaborado por Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

Temática:

Origen de un conflicto

Conocimiento de resolución de conflicto

El Gerente educativo versus personal docente en resolución de problemas

3.5.4.3 Desarrollo de las actividades taller 1

ACTIVIDAD N 1

CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

1. Puedes detectar cuando existe conflicto con un docente en tu institución

.....

2. Tienes una buena relación con el administrador de la escuela

.....

3. Estás de acuerdo con todas las resoluciones que toma el gerente administrativo

.....

4. El gerente administrativo resuelve con facilidad los conflictos que se presenta

.....

5. El gerente administrativo conoce los lineamientos que se sigue para resolver un conflicto

.....

Actividad 2

Trabajo Grupal

Realice una rueda de atributos sobre cuáles pueden ser las causas de un origen de un conflicto

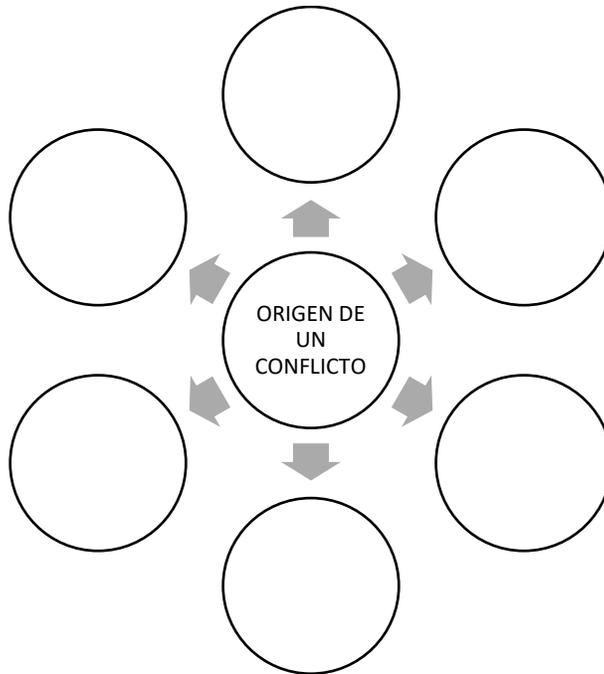


Gráfico 38. Origen de un conflicto

Actividad 3

ESCRIBE UNA EXPERIENCIA DONDE ENCUENTRES UN ORIGEN DE UN CONFLICTO

.....

.....

ACTIVIDAD 4

Sintetiza con tus palabras el Art. 2 DE LA LOEI, en los literales m) y t)

| "Cultura de paz y solución de conflictos" |
|--|
| |
| |
| |
| |

ACTIVIDAD 5

| LEE EL SIGUIENTE PROBLEMA Y ESCRIBE LA RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA |
|---|
| Una docente tiene nombramiento en la institución: es activa, servicial y se desenvuelve con gran facilidad. Cierta día el administrador educativo le designa realizar algunas actividades extracurriculares pero tiene que realizarlo en hora clase, ella tiene un obstáculo está trabajando con estudiantes de segundo de básica, le dice al director que le amenore las actividades por sus estudiantes que no puede dejarlos solos, el gerente se enoja y la pone a disposición al Distrito |
| |
| |
| |
| • |

ACTIVIDAD 6

LEE EL SIGUIENTE PROBLEMA Y ESCRIBE LA RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA

Una estudiante no se presentó al examen remedial , el docente quiere dejarla de año quiere saber cuáles son los pasos que debe seguir para poder solucionar su problema

.....

.....

.....

.

Actividad N 7

Observe el siguiente video, link <https://www.youtube.com/watch?v=rPile-zzdkM>

Realice un análisis de mediación de conflictos

.....

.....

.....

.....

.....

PROCESOS DE MEDIACIÓN DE CONFLICTOS

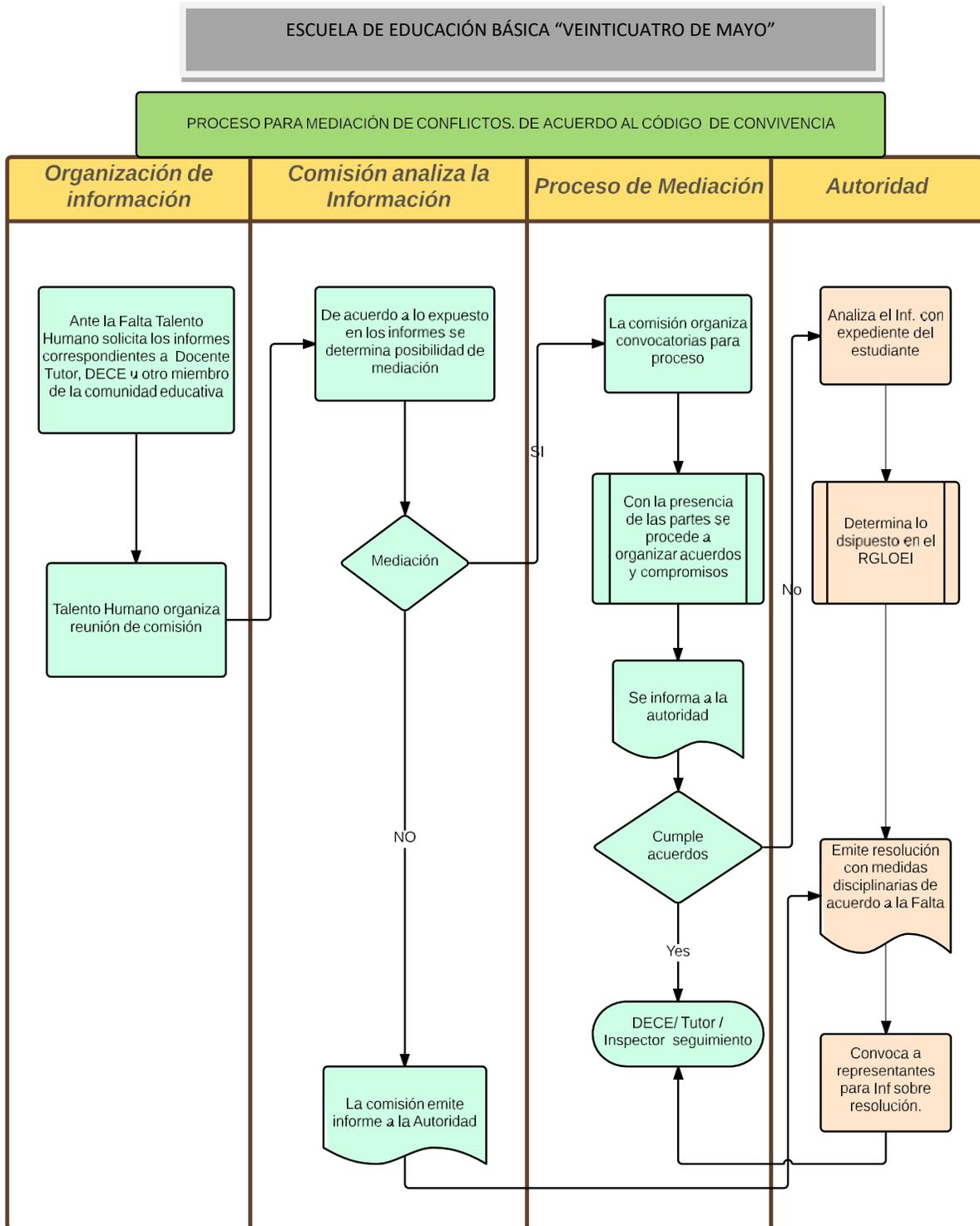


Gráfico 3911. Procesos de Mediación Conflictiva

EVALUACIÓN DEL TALLER.

Se aplicará la siguiente rúbrica

| RÚBRICA DEL TALLER | | |
|--|--------|------------|
| DESARROLLLO | PUNTOS | PORCENTAJE |
| Las exposiciones de las temáticas tratadas | 3 | 30% |
| La Coevaluación entre los integrantes de equipo de aprendizaje cooperativo | 5 | 50% |
| Expedientes de actividades | 2 | 20% |
| TOTAL | 10 | 100% |

EVALUACIÓN

La **coevaluación** es realizada por el coordinador general quién organiza los talleres.

| COEVALUACIÓN | |
|--|----------|
| Coloca un visto en el casillero que sea la más asertiva, tomando en cuenta los siguientes parámetros. | |
| Nunca= | 1 |
| Pocas veces= | 2 |
| Algunas veces= | 3 |
| La mayoría de veces= | 4 |
| Siempre= | 5 |

| INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <i>Se integra usted al trabajo de grupo cooperativa.</i> | | | | | |
| <i>Sigue las consignas asignadas.</i> | | | | | |
| <i>Se motiva con facilidad en el proceso de aprendizaje de manera colaborativa y en equipo.</i> | | | | | |
| <i>Expone los conocimientos de acuerdo a la organización del equipo de trabajo.</i> | | | | | |
| <i>Contribuye al proceso evaluativo como parte aprendizaje cooperativo.</i> | | | | | |

| AUTOEVALUACIÓN |
|--|
| Coloca un visto en el casillero que sea más asertiva, tomando en cuenta los siguientes parámetros. |
| Nunca = 1 |
| Alguna veces= 2 |
| Siempre= 3 |

| INDICADORES | 1 | 2 | 3 |
|---|----------|----------|----------|
| Mi desempeño docente fue el más adecuado | | | |
| Contribuí en la conceptualización de cada tema de los talleres | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| Orienté significativamente en los equipos de cooperativos en los talleres | | | | |
| Valoré el trabajo expuesto por los docentes | | | | |
| Reflexioné con los docentes en cada exposición de los talleres | | | | |
| Investigué con antelación los temas de cada taller | | | | |

3.5.4.4. Anexos de taller 1

BIBLIOGRAFÍA

REGLAMENTO DE LA LEY DE EDUCACION

<http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/10/ACUERDO-434-12.pdf>

NORMATIVOS PARA RESOLUCION DE CONFLICTOS

<http://www.educar.ec/noticias/conflicto1.html>

MEDIACIÓN DE CONFLICTOS

<http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/19943/21429>

3.5.4.5 TALLER 2: EL GERENTE ADMINISTRATIVO EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

JUSTIFICACIÓN

El liderazgo del gerente administrativo, es el agente primordial del buen funcionamiento de la institución ya que permite de manera clara y detallada su ejercicio diario como gerente administrativo de la institución. A través de su liderazgo podrá tener mucho éxito en el establecimiento por su talento y a la vez se convierte una competencia acompañado con habilidades, por tal motivo es reconocido por el talento humano de la escuela.

El liderazgo que posee el gerente administrativo debe llevar al cumplimiento con eficacia la organización establecida, siguiendo los lineamientos dispuesto por los estándares de calidad, como está expuesta como el desempeño laboral del profesorado según la asignación que fue designado, por lo cual lo realiza con eficacia, sabiendo que cuenta con la ayuda de un gerente capaz de orientar para que así pueda cumplir el trabajo con eficacia y de esta manera dará resultados exitosos.

La LOIE en el capítulo II del artículo 119-123 nos indica acerca de los lineamientos que debe seguir un gerente administrativo para tener una administración de calidad por tal motivo tiene que tener la capacidad de cumplir los requerimientos que exige la Ley de Educación. El gerente administrativo debe ser un líder dispuesto a tener una mentalidad a la, transformación e innovación y a la vez transmitir a su personal docente al cambio que se debe realizar en la institución.

El gerente administrativo como podrá contribuir al fortalecimiento de la institución en seleccionar un mejor servicio y a la vez propiciar el mejoramiento del talento humano.

OBJETIVO GENERAL.-

Identificar el liderazgo más apropiado que sea un prototipo que ayudará a tener una administración gerencial más eficiente y eficaz.

.Indicadores de evaluación

Reconocer los estilos gerenciales administrativos educativos efectivo

Los docentes conocen las características de un buen gerente administrativo

Tiempo. La distribución del taller se organizará en un tiempo de 195 minutos el cual será distribuido de la siguiente manera.

Contará con una agenda para el taller.

3.5.4.6 AGENDA DE ACTIVIDADES: EL GERENTE ADMINISTRATIVO EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

Tabla 60. Agenda de Actividades del Gerente Administrativo

| | ESTRATEGIA | TECNICA | ACTIVIDADES | TIEMPO | RECURSOS |
|----------------------|------------------------------------|--|---|------------|--|
| Didácticas afectivas | | | * Saludo | 5 | Recursos Humanos Facilitador - Docente |
| | Explorar experiencias previas | Vaciado de Matriz Gestión administrativa | <ul style="list-style-type: none"> * Contestar acerca de las características del liderazgo que posee el gerente administrativo de tu institución * Reunir a los docentes por comisiones para analizar su gestión en los procesos institucionales. * Formar grupos cooperativos para buscar nuevas estrategias referente a los procesos institucionales | 25 minutos | |
| | Reflexión a partir de experiencias | Reflexión Exposición | <ul style="list-style-type: none"> * Contestar las preguntas del expediente docente acerca del estilo de liderazgo de la institución. * Determinar propósitos por equipo de acuerdo al tema planteado. * Llevar a la reflexión en plenaria con el fin de contribuir al trabajo cooperativo. | 25 minutos | |

| | | | | | |
|-----------------------|---------------------|--------------------------|--|------------|--|
| Didácticas cognitivas | Conceptualizar | Aprendizaje Cooperativa | <ul style="list-style-type: none"> * Realizar cuadro de doble entrada para diferenciar entre líder y gerente. * Determinar la importancia del estilo de liderazgo en la gerencia. * Articular el contenido con los procesos de la planificación. | 30 minutos | |
| | Refrigerio | | | 20 | |
| | Desarrollo del tema | Aprendizaje Colaborativo | <ul style="list-style-type: none"> * Organizar trabajo en equipo * Orientación por parte del facilitador * Determinar para cada equipo una fase del proceso aprendizaje (guía de trabajo) * Requerir a los grupos de trabajo, seleccione un tema del contenido y organice actividades que realizarían para la construcción del conocimiento * Exponer en plenaria los temas con las diferentes actividades y relevancias del trabajo grupal. * Los grupos deberá estar atento de las exposiciones con el fin de cumplir con las fases establecidas según el constructivismo. * Registro de exposiciones que contará con preguntas que ayudará a la entrega de informe . | 40 minutos | <p>Recursos Tecnológicos</p> <p>Internet Computadora Proyector. Celulares Laptops Tablet Wi-fi</p> <p>Recursos materiales</p> <p>Dossier de actividades Bibliografía</p> |

| | | | | | |
|------------------------------|-----------------------------|-------------------------|--|------------|--|
| Didácticas cognitivas | | | | | |
| Didácticas praxitivas | Aplicación de conocimientos | Exposición Plenaria | <ul style="list-style-type: none"> * Realizar dinámica ¿Simón dice? * Después de la entrega de los informes, realizar un seguimiento para que se cumpla lo que se designó en la plenaria . * El facilitador realiza énfasis en las conclusiones finales | 30 minutos | |
| Evaluación | Evaluación y compromiso | Evaluación y compromiso | <ul style="list-style-type: none"> * Establecer compromisos * Aplicación de evaluación del taller. | 20 minutos | |

Elaborado por. Lic: Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

Temática:

Estilos Gerenciales

Características de un gerente educativo

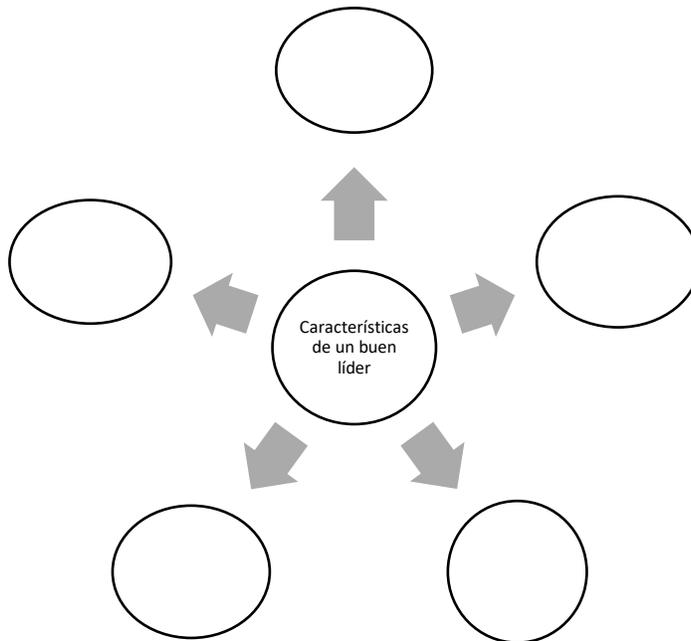
3.5.4.7 Desarrollo de actividades taller 2

ACTIVIDAD N 1

| CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS: | |
|---|-------|
| 1. El gerente de la institución ejerce con eficacia la función como líder | |
| 2. Conoces los estilos de liderazgo que hay en la actualidad | |
| 3. Estás de acuerdo con las decisiones que toma el gerente como líder ante una situación | |
| 4. En un conflicto que se presenta el gerente cumple su función como líder * | |
| 5. El gerente administrativo como líder es innovador | |

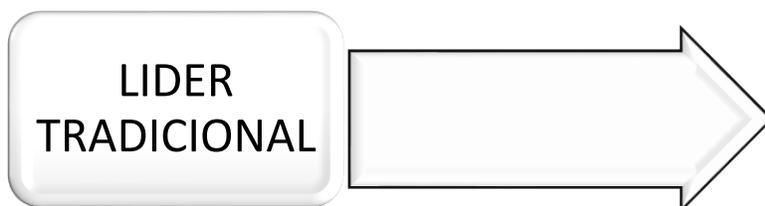
Actividad 2

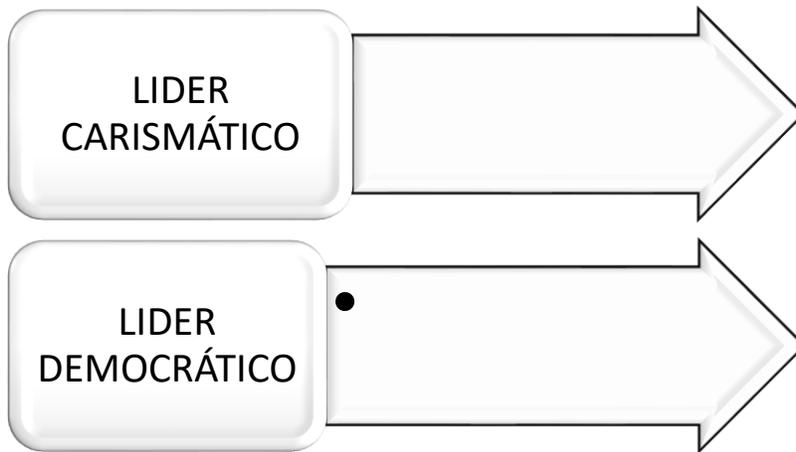
Escribe las características del líder como gerente administrativo en la institución



Actividad N 3

Formar grupos de trabajo, completa las características de cada clase líder





Actividad 4

Realice un cuadro comparativo entre un líder y gerente administrativo

| LÍDER | GERENTE ADMINISTRATIVO |
|-------|------------------------|
| | |

ACTIVIDAD 5

LEE EL SIGUIENTE TEXTO Y ESCRIBE TU APRECIACIÓN

El gerente administrativo designa comisiones, no orienta el trabajo y que tomen de referencia con otras instituciones.

.....

.....

.....

EVALUACIÓN DEL TALLER.

Se aplicará la siguiente rúbrica

| RÚBRICA DEL TALLER | | |
|--|--------|------------|
| DESARROLLO | PUNTOS | PORCENTAJE |
| Las exposiciones de las temáticas tratadas | 3 | 30% |
| La Coevaluación entre los integrantes de equipo de aprendizaje cooperativo | 5 | 50% |
| Expedientes de actividades | 2 | 20% |
| TOTAL | 10 | 100% |

3.5.4.8 Anexos del taller 2

BIBLIOGRAFÍA

El liderazgo educativo

<http://doctoradoliderazgoeducativo.blogspot.com/2012/04/el-liderazgo-educativo.html>

Tipos de líderes

<http://isabellarmijos.blogspot.com/2012/05/tipos-de-lider.html>

Reglamento de la LOEI

<http://www.e-torredebabel.com/leyes/LOE/LOE-Titulo-V-Gobierno-centros.htm>

3.5.4.9 TALLER 3: EL GERENTE EDUCATIVO COMO AGENTE DE CAMBIO

Justificación

Es necesario reflexionar sobre los factores que influyen al gerente administrativo educativo, las propuestas acerca de muchas implicaciones que tienen los desafíos sobre el rol. Consideremos lo dicho por el autor Schein citado por Chaivenato(1999) se debe considerar la organización determinada en las instituciones educativas de un sistema abierto que interactúan constantemente en la sociedad, ya que cumplen entre ellas funciones múltiples y que interactúan varios sistemas dinámicamente, administradores, junta de profesores, comisiones de profesores entre otras. El gerente administrativo también es un agente de cambio en las relaciones culturales o personales que inciden emociones, sentimientos, podríamos decir como mediador (Pérez 1998)

OBJETIVOS

Objetivos General

Concienciar al personal docente sobre la importancia de innovar para transformar la calidad educativa en los procesos de gestión institucional

Indicadores de evaluación

Conoce los procesos que se debe seguir para innovar y mejorar la calidad educativa designados por el Ministerio de Educación.

Los docentes identifican los procesos para la innovación y nuevas estrategias educativas.

Tiempo. La distribución del taller se organizará en un tiempo de 195 minutos el cual será distribuido de la siguiente manera.

Contará con una agenda para el taller.

3.5.4.10 AGENDA DE ACTIVIDADES: EL GERENTE ADMINISTRATIVO COMO AGENTE DE CAMBIO

Tabla 61. Agenda de Actividades del Agente como Agente de cambio

| | ESTRATEGIA | TECNICA | ACTIVIDADES | TIEMPO | RECURSOS |
|----------------------|------------------------------------|--|---|------------|--|
| Didácticas afectivas | | | * Saludo | 5 | Recursos Humanos Facilitador - Docente |
| | Explorar experiencias previas | Revisión del documento Autoevaluación Gestión Administrativa | <ul style="list-style-type: none"> * Contestar acerca de la documentación de la Autoevaluación. * Reunir a los docentes por comisiones para analizar su gestión en los procesos institucionales. * Formar grupos cooperativos para buscar nuevas estrategias referente a los procesos institucionales | 25 minutos | |
| | Reflexión a partir de experiencias | Reflexión Exposición | <ul style="list-style-type: none"> * Contestar las preguntas del expediente docente acerca de la información de la institución sobre el cambio e innovación. * Determinar propósitos por equipo de acuerdo al tema planteado. * Llevar a la reflexión en plenaria con el fin de contribuir al cambio de paradigma de los docentes. | 25 minutos | |

| | | | | | |
|-----------------------|---------------------|--------------------------|--|------------|---|
| Didácticas cognitivas | Conceptualizar | Aprendizaje Cooperativo | <ul style="list-style-type: none"> * Compartir opiniones de las funciones de las comisiones de la institución * Realizar cuadro de doble entrada para diferenciar entre el trabajo cooperativo y trabajo colaborativo <p>Observar un video sobre https://www.youtube.com/watch?v=VKTqZ_G-ieo el aprendizaje cooperativo</p> <p>. Análisis del aprendizaje cooperativo.</p> | 30 minutos | |
| | Refrigerio | | | 20 | |
| Didácticas cognitivas | Desarrollo del tema | Aprendizaje Colaborativo | <ul style="list-style-type: none"> * Organizar trabajo en equipo de las comisiones pertenecientes * Orientación por parte del facilitador * Analizar la presentación de video acerca del aprendizaje cooperativo * Contribuir con aportes a las comisiones pertinentes. * Definir conceptos del trabajo cooperativo y colaborativo. | 40 minutos | Recursos Tecnológicos Internet Wi-fi Computadora Proyector. Celulares Laptops |

| | | | | | |
|------------------------------|-----------------------------|-------------------------|--|------------|--|
| Didácticas praxitivas | Aplicación de conocimientos | Exposición Plenaria | <ul style="list-style-type: none"> * Exponer en plenaria los temas con las diferentes actividades y relevancias del trabajo grupal. * Los grupos deberá estar atento de las exposiciones con el fin de aportar a las diferentes exposiciones. * Análisis del aprendizaje cooperativo. | 30 minutos | Recursos materiales Portafolio actividades Bibliografía |
| Evaluación | Evaluación y compromiso | Evaluación y compromiso | <ul style="list-style-type: none"> * Establecer compromisos * Aplicación de evaluación del taller. | 20 minutos | |

Elaborado por: Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

TEMÁTICA

Como debe actuar como agente de cambio
Qué hacer cuando hay oposición al cambio
Trabajo en equipo. (Colaborativo y cooperativo)

3.5.4.11 Desarrollo de las actividades, taller 3

Actividad N° 1

CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

1. . El gerente administrativo está dispuesto a romper paradigmas pedagógicos.
.....
2. Como te enfrentas a los nuevos desafíos educacionales.
.....
3. Estás de acuerdo con los reajustes e innovaciones que está tomando la institución.
.....
4. Eres una persona positiva a los cambios educativa.
.....
5. El gerente administrativo tiene conocimientos de los procesos de los Estándares de Calidad.
.....

Actividad N° 2

LEE EL SIGUIENTE TEXTO Y ESCRIBE.

Qué harías cuando tienes oposición al cambio.

El gerente administrativo designa a los docentes que toda documentación debe ser subida a la pág. del Ministerio de Educación. El docente pone barreras diciendo que le es difícil trabajar con la tecnología.

.....

.....

.....

Actividad N° 3

Formar grupos de trabajo

Comparta opiniones acerca de las diferentes funciones de las comisiones de la institución.

COMISIÓN TÉCNICO
PEDAGÓGICA:

.....

.....

.....

.....

COMISIÓN SOCIAL-CULTURAL:

.....

.....

.....

COMISIÓN DE SALUD:

.....

.....

.....

.....

COMISIÓN DE GESTIÓN DE
RIESGO:

.....

.....

.....

COMISIÓN DISCIPLINA:

.....

.....

.....

Actividad N°4

Realice un cuadro comparativo entre un grupo cooperativo y grupo colaborativo

| GRUPO COOPERATIVO | GRUPO COLABORATIVO |
|-------------------|--------------------|
| | |

Actividad N° 5

Observe el siguiente video, link https://www.youtube.com/watch?v=VKTqZ_G-ieo

Realice un análisis del aprendizaje cooperativo

| |
|---|
| <p>Aprendizaje Cooperativo.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
|---|

EVALUACIÓN DEL TALLER.

Se aplicará la siguiente rúbrica

| RÚBRICA DEL TALLER | | |
|--|--------|------------|
| DESARROLLO | PUNTOS | PORCENTAJE |
| Las exposiciones de las temáticas tratadas | 3 | 30% |
| La Coevaluación entre los integrantes de equipo de aprendizaje cooperativo | 5 | 50% |
| Expedientes de actividades | 2 | 20% |
| TOTAL | 10 | 100% |

EVALUACIÓN

La **coevaluación** es realizada por el coordinador general quién organiza los talleres.

| COEVALUACIÓN | |
|--|----------|
| Coloca un visto en el casillero que sea la más asertiva, tomando en cuenta los siguientes parámetros. | |
| Nunca= | 1 |
| Pocas veces= | 2 |
| Algunas veces= | 3 |
| La mayoría de veces= | 4 |
| Siempre= | 5 |

| INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <i>Se integra usted al trabajo de grupo cooperativa.</i> | | | | | |
| <i>Sigue las consignas asignadas.</i> | | | | | |
| <i>Se motiva con facilidad en el proceso de aprendizaje de manera colaborativa y en equipo.</i> | | | | | |
| <i>Expone los conocimientos de acuerdo a la organización del equipo de trabajo.</i> | | | | | |
| <i>Contribuye al proceso evaluativo como parte aprendizaje cooperativo.</i> | | | | | |

| AUTOEVALUACIÓN |
|--|
| Coloca un visto en el casillero que sea más asertiva, tomando en cuenta los siguientes parámetros. |
| Nunca = 1 |
| Alguna veces= 2 |
| Siempre= 3 |

| INDICADORES | 1 | 2 | 3 |
|---|----------|----------|----------|
| Mi desempeño docente fue el más adecuado | | | |
| Contribuí en la conceptualización de cada tema de los talleres | | | |
| Orienté significativamente en los equipos de cooperativos en los talleres | | | |
| Valoré el trabajo expuesto por los docentes | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Reflexioné con los docentes en cada exposición de los talleres | | | |
| Investigué con antelación los temas de cada taller | | | |

3.5.4.12 Anexos del taller 3

BIBLIOGRAFÍA

<http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol1n1/Romero.pdf>

<http://users.dcc.uchile.cl/~luguerre/papers/CESC-01.pdf>

<http://www.eumed.net/ce/2010a/jmg|3.htm>

<file:///C:/Users/USER/Downloads/10648-15524-2-PB.pdf>

3.5.4.13 TALLER N° 4: PROCEDIMIENTOS TUTORIALES

JUSTIFICACIÓN

La educación en el Ecuador está atravesando una serie de restauraciones referente a la Ley de Educación, partiendo de que el docente se rige por leyes, acuerdos, por tal motivo se debe realizar una introspección, ser responsable y a la vez reconocer que en otro tiempo no se le daba mucha importancia la parte política en la educación. El siglo XXI el sistema educativo tiene relación con los procesos institucionales donde se desarrolla una educación de calidad, por tal motivo el gerente administrativo y docentes son los responsables de la orientación derivada en sus funciones de estos procesos institucionales que se refleja a su vez en los estudiantes y padres de familia.

La Constitución del Ecuador en el artículo 26 nos indica. La educación es una de las áreas prioritaria de la política, los padres de familia y la sociedad tienen derecho y la responsabilidad de ser participe en el proceso educativo que esto a su vez está relacionado con los procedimientos que se debe seguir y a la vez obtener una educación de calidad. El docente forma parte

El tutor en la actualidad se guía por los Estándares de desempeño profesional que son descriptores, indicadores que ayudarán al desenvolvimiento profesional, cumpliendo así con las competencias que debe estar convexas a la disposición de obtener de forma asertiva la formación que deseamos llegar con conocimientos significativos para los estudiantes

OBJETIVOS

Objetivos General

Favorecer la coordinación dentro de los procesos institucionales

Indicadores de evaluación

Conoce los R.G .L.O.E.I en Art. Tutoría y aplica el órgano regular de los procesos institucionales

Conoce las rutas para dar solución a los procesos institucionales.

Tiempo. La distribución del taller se organizará en un tiempo de 255 minutos el cual será distribuido de la siguiente manera.

Contará con una agenda para el taller

El taller contará en su desarrollo con Autoevaluación, Coevaluación y Evaluación al final del taller.

3.5.4.14 AGENDA DE ACTIVIDADES: PROCEDIMIENTO TUTORIAL

Tabla 62. Agenda de Actividades: Procedimiento Tutorial

| | ESTRATEGIA | TECNICA | ACTIVIDADES | TIEMPO | RECURSOS |
|-----------------------------|------------------------------------|---|--|---------------|---|
| Didácticas afectivas | | | Saludo | 5 | Recursos Humanos Facilitador - Docente |
| | Explorar experiencias previas | Elaboración Rutas procedimental del docente | Contestar acerca de experiencia de los docentes. Organizar a los docentes en comisiones para analizar procesos institucionales. Formar grupos cooperativos para buscar nuevas rutas referente a los procesos institucionales | 25 minutos | |
| | Reflexión a partir de experiencias | Reflexión Exposición | Elaborar preguntas ¿Cómo organizar las rutas procedimentales en la institución? Ante las diferentes situaciones presentadas se debe preguntar ¿por qué? Y ¿cómo? Determinar las preguntas y su importancia de la temática para el desarrollo del portafolio del docente | 25 minutos | |

| | | | | | |
|------------------------------|-----------------------------|--------------------------|---|------------|--|
| Didácticas cognitivas | Conceptualizar | Análisis | <p>Determinar los procesos o rutas en las diferentes temáticas de la institución</p> <p>Reflexionar el proceso más adecuado para solucionar:</p> | 30 minutos | |
| | Refrigerio | | | 20 | |
| Didácticas cognitivas | Desarrollo del tema | Aprendizaje Colaborativo | <p>Formar grupo de trabajo por afinidad del tema</p> <p>Elaborar procesos para las siguientes temáticas</p> <p>Proceso para Inasistencia</p> <p>Procesos para Enamoramiento</p> <p>Procesos para atrasos</p> <p>Orientación por parte del facilitador</p> <p>Analizar la presentación del link de la página de los procesos</p> <p>http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Manual_de_Procesos_V3-2.pdf</p> <p>Contribuir con aportes a los procesos.</p> | 40 minutos | <p>Recursos Tecnológicos</p> <p>Internet Wi-fi</p> <p>Computadora</p> <p>Proyector.</p> <p>Celulares</p> <p>Laptops</p> |
| Didácticas praxitivas | Aplicación de conocimientos | Exposición Plenaria | <p>Exponer en plenaria los procesos.</p> <p>Los grupos deberán estar atentos de las exposiciones con el fin de aportar a las diferentes exposiciones.</p> <p>Establecer la relación del RGLOEI con los procesos institucionales y Código de la Niñez.</p> <p>Análisis de las rutas o algoritmo a seguir.</p> | 90 minutos | <p>Recursos materiales</p> <p>Portafolio actividades</p> <p>Bibliografía</p> |

| | | | | | |
|------------|-------------------------|-------------------------|---|------------|--|
| Evaluación | Evaluación y compromiso | Evaluación y compromiso | <p>Establecer compromisos relacionado a los procesos institucionales y aplicarlos de acuerdo a las necesidades.</p> <p>Aplicación de evaluación del taller.</p> | 20 minutos | |
|------------|-------------------------|-------------------------|---|------------|--|

Elaborado por. Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

Temática

Procedimientos y organización de la comunicación

Desarrollo de la acción tutorial

3.5.4.15 Desarrollo de las actividades, taller 4

Actividad N° 1

CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

1. . El gerente administrativo utiliza en forma adecuada los procesos institucionales
.....
2. Analizan continuamente las reformas de la LOEI
.....
3. Usted como docente archiva las diferentes novedades del día
.....
4. Realiza una revisión de los procesos que se debe seguir para cada caso que se presenta
.....
5. Usted utiliza las rutas o lineamientos para resolver casos graves que se presenta en el quehacer educativo
.....

Actividad N 2

LEE EL SIGUIENTE CASO ,ESCRIBE LOS PASOS QUE SE DEBE SEGUIR PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA

Una docente tiene nombramiento en la institución: es activa, servicial y se desenvuelve con gran facilidad. Cierta día el administrador educativo le designa realizar algunas actividades extracurriculares pero tiene que realizarlo en hora clase, ella tiene un obstáculo está trabajando con estudiantes de segundo de básica, le dice al director que le amenore las actividades por sus estudiantes que no puede dejarlos solos, el gerente se enoja y la pone a disposición al Distrito

1.-.....

2.-.....

3.-.....

4.-.....

Actividad N 3

Trabajo Grupal

Según la LOEI, completa el organizador de ideas escribiendo el procedimiento más adecuado, cuando un estudiante tiene el 20% de faltas.

Estudiante con 20% de faltas

PROCESO ANTE LA INASISTENCIA DE LOS ESTUDIANTES DE ACUERDO A LO DISPUESTO EN EL RGLOEI Y EL CÓDIGO DE CONVIVENCIA

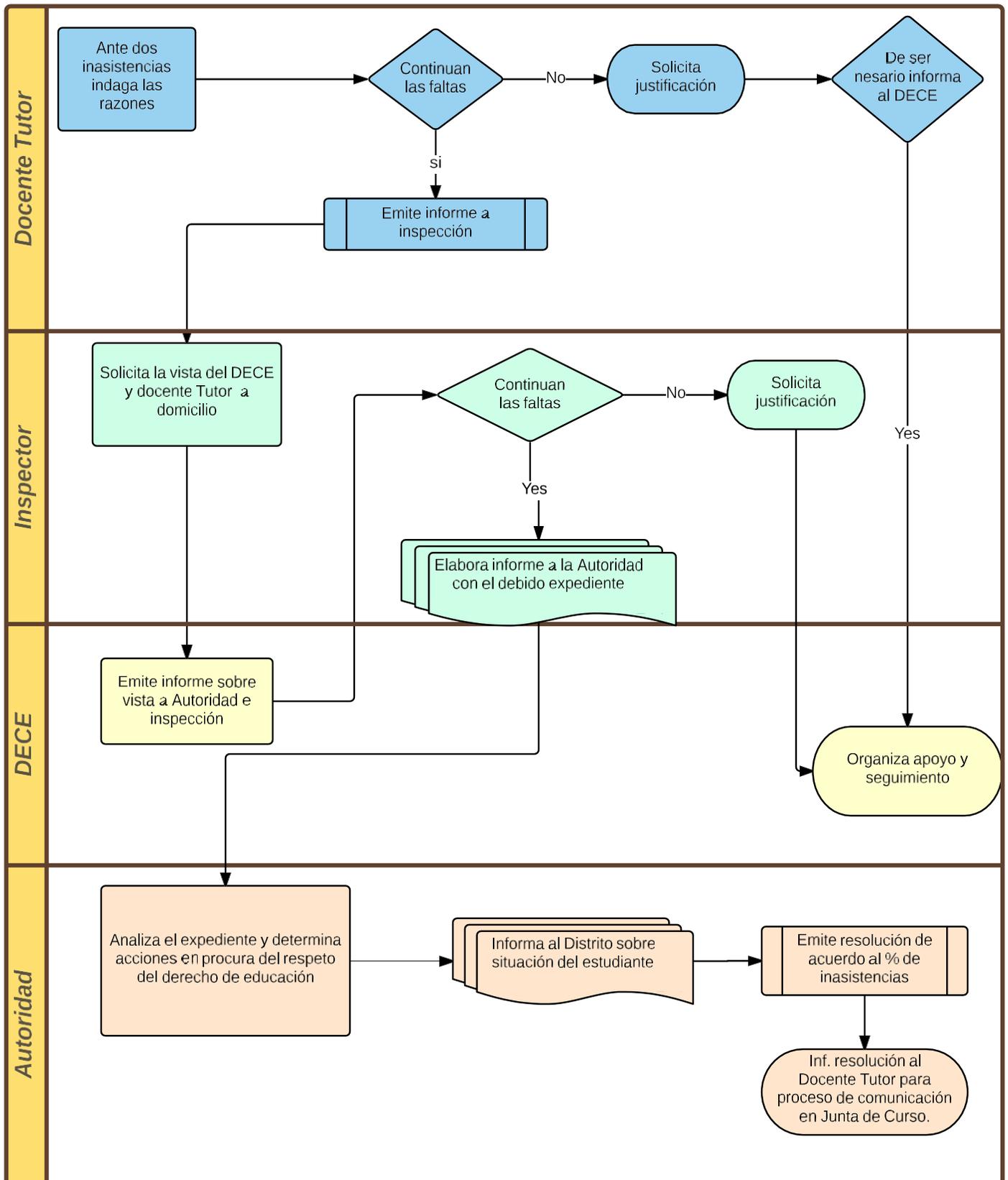


Gráfico 40. Procesos ante la inasistencia de los estudiantes

PROCESO ANTE ENAMORAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES DE ACUERDO A LO DISPUESTO CÓDIGO DE CONVIVENCIA

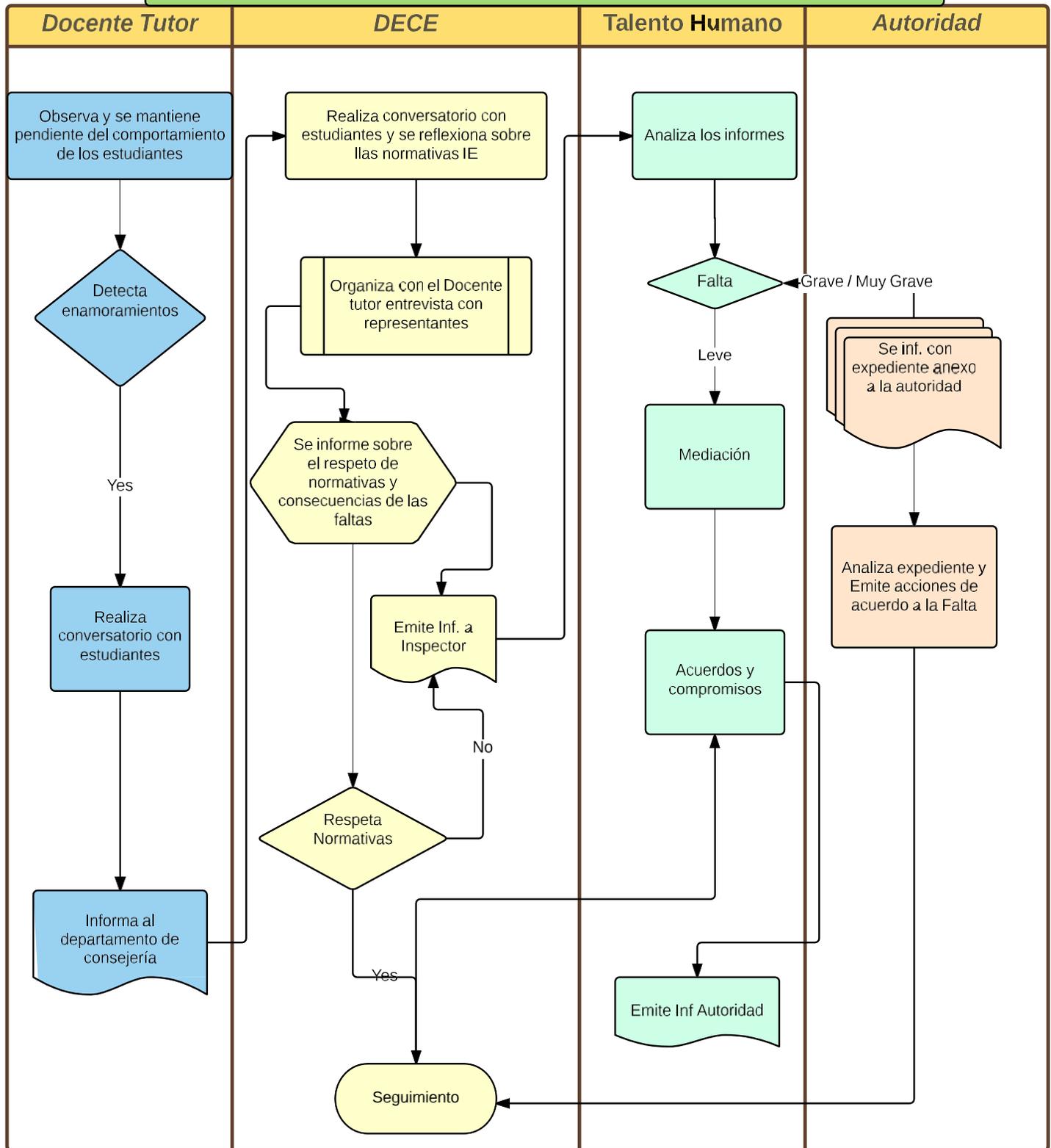


Gráfico 41. Proceso ante enamoramiento de los estudiantes

PROCESO ANTE ATRASOS DE LOS ESTUDIANTES DE ACUERDO A LO DISPUESTO CÓDIGO DE CONVIVENCIA

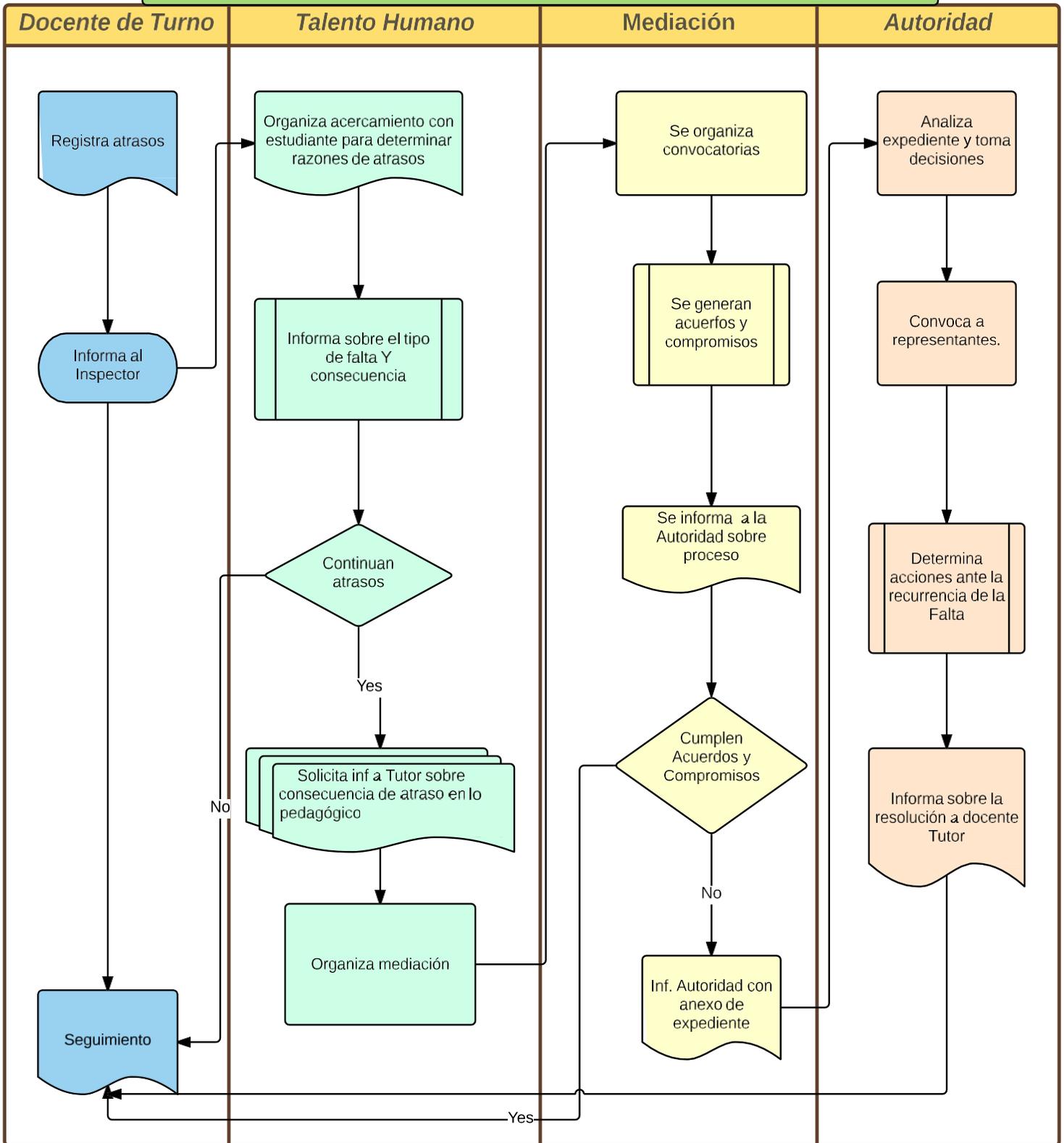


Gráfico 12. Procesos ante atrasos de los estudiantes

EVALUACIÓN DEL TALLER.

Se aplicará la siguiente rúbrica

| RÚBRICA DEL TALLER | | |
|--|--------|------------|
| DESARROLLO | PUNTOS | PORCENTAJE |
| Las exposiciones de las temáticas tratadas | 3 | 30% |
| La Coevaluación entre los integrantes de equipo de aprendizaje cooperativo | 5 | 50% |
| Expedientes de actividades | 2 | 20% |
| TOTAL | 10 | 100% |

EVALUACIÓN

La **coevaluación** es realizada por el coordinador general quién organiza los talleres.

COEVALUACIÓN

Coloca un visto en el casillero que sea la más asertiva, tomando en cuenta los siguientes parámetros.

| | |
|----------------------|---|
| Nunca= | 1 |
| Pocas veces= | 2 |
| Algunas veces= | 3 |
| La mayoría de veces= | 4 |
| Siempre= | 5 |

| INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Se integra usted al trabajo de grupo cooperativa. | | | | | |
| Sigue las consignas asignadas. | | | | | |
| Se motiva con facilidad en el proceso de aprendizaje de manera colaborativa y en equipo. | | | | | |
| Expone los conocimientos de acuerdo a la organización del equipo de trabajo. | | | | | |
| Contribuye al proceso evaluativo como parte aprendizaje cooperativo. | | | | | |

| AUTOEVALUACIÓN |
|--|
| Coloca un visto en el casillero que sea más asertiva, tomando en cuenta los siguientes parámetros. |
| Nunca = 1 |
| Alguna veces= 2 |
| Siempre= 3 |

| INDICADORES | 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|
| Mi desempeño docente fue el más adecuado | | | |
| Contribuí en la conceptualización de cada tema de los talleres | | | |
| Orienté significativamente en los equipos de cooperativos en los talleres | | | |
| Valoré el trabajo expuesto por los docentes | | | |
| Reflexioné con los docentes en cada exposición de los talleres | | | |
| Investigué con antelación los temas de cada taller | | | |

3.5.4.16 Anexos del taller 4

Bibliografía

http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A_Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf

<http://ageps.webs.uvigo.es/crasga/Accituto.pdf>

3.5.4.17 TALLER 5. EL USO DE LA TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (T.I.C) Y TECNOLOGÍA DEL APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO (T.A.C) EN LA GERENCIA ADMINISTRATIVA EDUCATIVA

Justificación

En la sociedad de la información que manejamos en la actualidad, las TIC cuyo propósito es de gestionar y compilar la información que se genera, transitamos a la Sociedad del Conocimiento, del manejo de las tecnologías ya que no es simplemente compilar y gestionar información, más bien su utilidad radica en la información se transforma en conocimiento, ya que cumple un papel importante, las tecnologías facilitan el acceso al conocimiento de su aprendizaje, segregando las tecnologías propias de la sociedad del conocimiento que son las Tac. Nuestra sociedad se maneja con las personas que no saben tecnología o no poseen competencia en las tecnologías como analfabeto digital, los docentes deben tener la competencia del aprendizaje mediado por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, por lo expuesto lo que llamamos alfabetización digital y desarrollo de las competencias profesionales.

Objetivo:

Capacitar al administrador educativo y docentes sobre la importancia del Sistema comunicacional en los procesos institucionales.

Indicadores de evaluación

Nivel de capacitación tecnológica en la aplicación de los procesos institucionales.

Grado de conocimiento en uso de las tecnologías.

Tiempo. La distribución del taller se organizará en un tiempo de 190 minutos el cual será distribuido de la siguiente manera.

Contará con una agenda para el taller

El taller contará en su desarrollo con Autoevaluación, Coevaluación y Evaluación al final del taller.

3.5.4.18 AGENDA DE ACTIVIDADES: EL USO DE LA TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (T.I.C) Y TECNOLOGÍA DEL APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO (T.A.C) EN LA GERENCIA ADMINISTRATIVA EDUCATIVA

Tabla 63. Agenda de Actividades de uso de tecnología y comunicación

| | ESTRATEGIA | TECNICA | ACTIVIDADES | TIEMPO | RECURSOS |
|------------------------------|------------------------------------|--|--|------------|---|
| Didácticas afectivas | | | * Saludo | 5 | Recursos Humanos Facilitador - Docente |
| | Explorar experiencias previas | Fortalecer las competencias tecnológicas para el desarrollo docente. | * Contestar acerca de los programas básicos de la Microsoft Office * Grupo de trabajo por áreas. | 15 minutos | |
| | Reflexión a partir de experiencias | Reflexión Exposición | * Los docentes del siglo XXI deben poseer competencias tecnológicas * Contestar las preguntas del expediente docente acerca de llevar a la reflexión en plenaria con el fin de contribuir al cambio de paradigma de los docentes. | 20 minutos | |
| Didácticas cognitivas | Conceptualizar | Aprendizaje Cooperativo | * Definir el programa Power Point * Utilidad y beneficios para los docentes * Realizar la actividad N ^o 1 del Expediente del docente * Definir el programa Excel * Utilidad y beneficios para los docentes * Realizar la actividad N ^o 2 del Expediente del docente | 60 minutos | |
| | Refrigerio | | | 20 | |

| | | | | | |
|------------------------------|-----------------------------|--------------------------|--|------------|---|
| Didácticas cognitivas | Desarrollo del tema | Aprendizaje Colaborativo | <ul style="list-style-type: none"> * Organizar el trabajo en equipo por áreas * Orientación por parte del facilitador * Analizar las competencias digitales en los salones de clase. * Organizador grafico de la actividad N°3 del expediente del docente. * Lectura de análisis y síntesis de los componentes: pedagogía, conocimiento y tecnológica; completa el diagrama de Venn del expediente del docente actividad 4 | 40 minutos | Recursos Tecnológicos Internet Wi-fi Computadora Proyector. Celulares Laptops |
| Didácticas praxitivas | Aplicación de conocimientos | Exposición Plenaria | <ul style="list-style-type: none"> * Análisis del modelo constructivista Edgar Dale * Completa la pirámide con los porcentajes respectivos de la del expediente del docente de la actividad n° 5 * Síntesis de la importancia del conocimiento de las Tic y Tac. * Video de los contenidos educativos digitales. * Modelo de la página Web que servirá de aporte a la institución mediante la competencia tecnológica del administrador educativa y talento humano. * Aplicación en la práctica docente. | 30 minutos | |
| Evaluación | Evaluación y compromiso | Evaluación y compromiso | <ul style="list-style-type: none"> * Establecer compromisos de utilización de las Tic y Tac en su desempeño docente. * Aplicación de evaluación del taller. | 20 minutos | |

Elaborado por. Lic Mildred Ordoñez y Lic Joisy Romero

Temática

Ofimática

Tic yTac

3.5.4.19 Desarrollo de actividades, taller, 5

ACTIVIDAD N 1

En la siguiente actividad ingresa a Power Point y realiza el siguiente algoritmo.

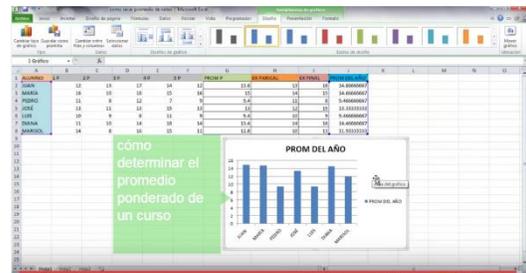
1. Crea una carpeta en tu Escritorio de Windows, y coloca tu apellido y subcarpeta del área de trabajo.
2. En la siguiente actividad ingresa a Power Point y realiza el siguiente algoritmo.
3. Crea 5 diapositivas de tu área de trabajo muestra el ejemplo.
4. Inserta imágenes a tus diapositivas
5. Inserta sonido a las diapositivas
6. Inserta hipervínculo a la 4 diapositiva
7. Inserta un video a la última diapositiva.



Actividad N° 2

En la siguiente actividad ingresa a Excel y realiza el siguiente algoritmo.

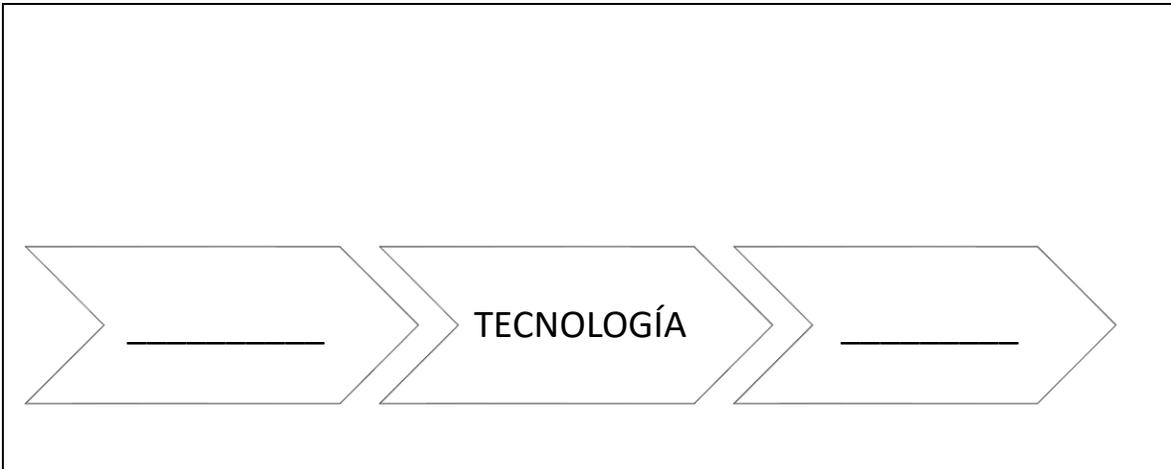
1. Crea una subcarpeta del área y de la asignatura
2. En la siguiente actividad ingresa a Excel y realiza el siguiente algoritmo.
3. Crea un libro con nóminas de tus estudiantes.
4. Etiqueta los cursos
5. Realiza fórmulas matemáticas leves
6. Ingresa datos de notas
7. Realiza grafico para informes.



Actividad N° 3

Analiza el siguiente texto, luego completa el siguiente organizador gráfico

La competencia digital de los docentes debe ser cada vez mayor para reducir la brecha digital, entre docentes y estudiantes, desde la teoría constructivista al modelo diseñado por Mishra & Koehler y que vienen desarrollando desde el año 2006



Actividad N 4

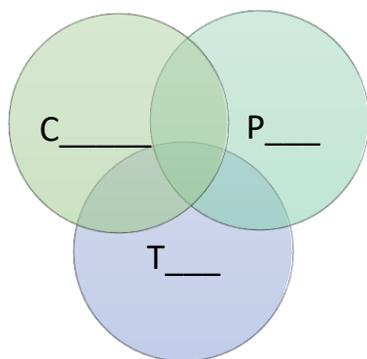
Formar grupos de trabajo y realiza las siguientes actividades.

Lee el siguiente texto

La naturaleza de una actividad formativa a partir de las TICs y las TACs permite estructurar y presentar los contenidos de una manera dinámica y flexible, de tal forma que respondan a la diversidad de estilos de aprendizaje que presentan los participantes que forman parte del curso, así como a sus intereses y necesidades formativas.

Debiendo contribuir estos contenidos educativos digitales a fomentar el manejo de la red, garantizar el máximo uso y utilidad de los contenidos por parte de los usuarios así como a su creación y desarrollo como se detalla en la siguiente imagen:

Complete el diagrama de Venn con los conocimientos respectivos



Actividad N° 5

Lee el siguiente texto

Aprendizaje de Edgar Dale se pone de manifiesto cuando se introducen las TICs y las TACS gracias a la utilización de contenidos educativos digitales en los procesos de enseñanza-aprendizaje:

Completa la siguiente pirámide, colocando el % de lo que retenemos mediante nuestros sentidos



Actividad N° 6

Observe el siguiente video, link

https://www.youtube.com/watch?v=4MPbWJZN_8s

Realice un análisis de los contenidos educativos digitales

Contenidos educativos digitales

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ponemos a consideración el link de la página:

<http://lccomputacion.com/24demayohtml>

Que contribuirá a la Gestión administrativa de la institución y el Talento Humano mediante un soporte tecnológico como es la página web como medio comunicacional entre la comunidad educativa.

A continuación se muestran imágenes del Sistema de Comunicación de la Escuela “Veinticuatro de Mayo”,

La página cuenta con los menús de opciones:

- Inicio
- Docentes
- Representantes

- Estudiantes
- Clubes de la Institución
- Tutorías
- Contáctenos



Gráfico 43. Menú de opciones

En la pantalla de la página Web de Inicio.



Gráfico 44. Inicio de la página Web

En el menú de opciones Inicio se despliega el siguiente menú: Visión, Misión, Ideario, Directivo, Perfil Institucional, Himno a la escuela.



Gráfico 45. Gráfico del despliegue de la pestaña de inicio.

A continuación se muestran imágenes del Sistema de Comunicación de la Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Mayo", donde se puede observar la misión y visión de la escuela, así como su principal objetivo.



Gráfico 46. Observación de la visión de la escuela



Gráfico 47. Observación de la misión de la escuela

El Directivo de la Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Mayo"



Gráfico 6. Gráfico del Directivo de la Escuela "Veinticuatro de Mayo".

Muestran los ambientes que propicia la escuela como son la comunicación, el respeto a la diversidad, la autonomía, entre otras.

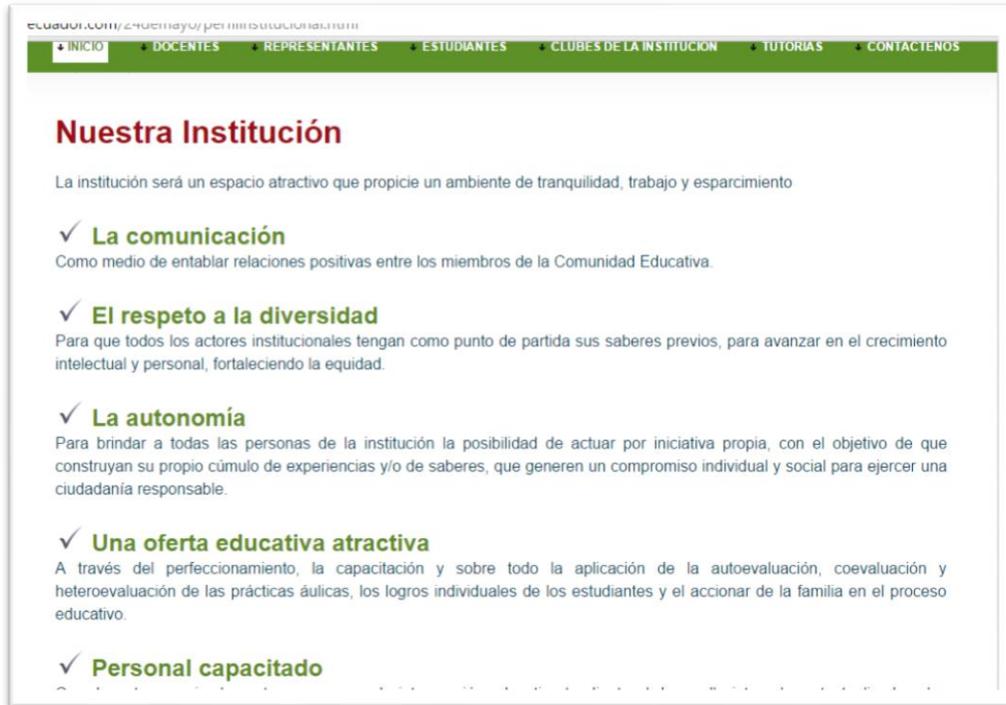


Gráfico 49. Gráfico de los ambientes que propicia la escuela

Se muestra el perfil que debe cumplir el representante de cada uno de los estudiantes que integran la institución.



Gráfico 50. Gráfico que debe cumplir el representante de los estudiantes.

Síntesis sobre el perfil que deben cumplir los estudiantes que integran la institución.



Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Mayo

Veinticuatro de Mayo

INICIO DOCENTES REPRESENTANTES ESTUDIANTES CLUBES DE LA INSTITUCIÓN TUTORÍAS CONTÁCTENOS

Perfil de los Estudiantes

Los estudiantes de acuerdo a nuestro medio se caracterizarán de la siguiente manera:

- ✓ Sociables, participativos, solidarios
- ✓ Tener alto sentido de pertenencia y autoestima.
- ✓ Demostrar una actitud de servicio a todas las personas.
- ✓ Asumir una actitud favorable al cambio social.
- ✓ Respetuosos y colaboradores.
- ✓ Tener pensamiento crítico y creativo capaz de analizar los elementos componentes de la realidad.
- ✓ Demostrar autonomía en la toma de decisiones.
- ✓ Demostrar un alto nivel académico en su desarrollo intelectual.
- ✓ Asumir una actitud de liderazgo.
- ✓ Tener un alto desarrollo psicomotriz.



Gráfico 71. Gráfico del perfil de los estudiantes.



Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Mayo

Escuela de Educación Básica Veinticuatro de Mayo

INICIO DOCENTES REPRESENTANTES ESTUDIANTES CLUBES DE LA INSTITUCIÓN TUTORÍAS CONTÁCTENOS

Contáctenos

Dirección: Esmeraldas 1312 y Aguirre

Email: escveinticuatrodemayo@gmail.com

Teléfono: 2369444



Calendario de Horario de Sistema de

Gráfico 52. Gráfico de información de la institución.

La comunicación es fundamental por ello consta del correo de la institucional

Consta de varios iconos: Calendario de actividades, Horario de atención apadres de familia, Sistema de calificaciones, horario de grados, horario de exámenes supletorios, Instrucciones de evalaución del aprendizaje.

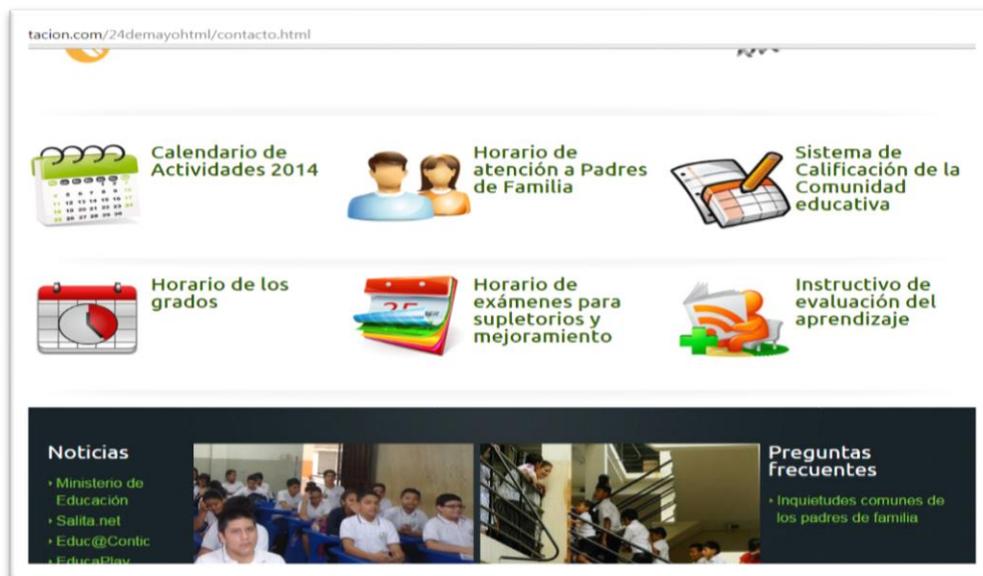


Gráfico 53. Gráfico de los varios iconos de la institución.

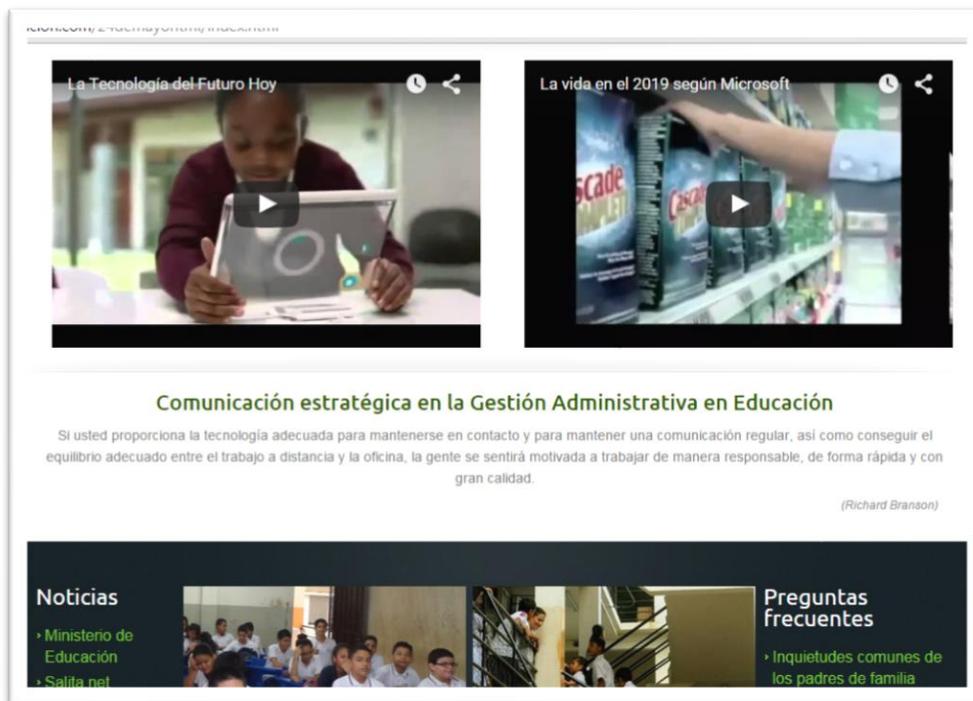


Gráfico 8. Gráfico de Hipervínculos o enlaces con otras páginas.

La página consta de Hipervinculos o enlace con otras páginas como el Ministerio de Educación, educarecuador, Tic observatorio entre otras ,también de preguntas frecuentes. La página contiene dos videos la tecnología del futuro, la vida en el 2019 según Microsoft

El Sistema Tales es un software que no se lo realizó, pero se cuenta con pantallazos de la comunicación interna, para efecto en los anexos se adjunta informe del mismo para cualquier inquietud

3.5.4.19 Anexos del taller 5

BIBIOGRAFIA

<https://www.youtube.com/watch?v=pHFNepiJUwc>

Al finalizar el trabajo investigativo se elaboraron las siguientes conclusiones y recomendaciones.

3.5.4.20 Evaluación de la propuesta

Para la evaluación de la Propuesta se estableció la Rúbrica que evalúa cada taller y sus fases para la verificación de lo propuesto en la metodología, con la finalidad de aplicarla al final de cada taller y evaluar el proceso realizado, estas evaluaciones servirán para la elaboración de un Informe. Expuesto por las autoridades de la institución.

Tabla 64 Rúbrica de evaluación de talleres

| ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA VEINTICUATRO DE MAYO | |
|---|----------|
| TALLERES DE CAPACITACIÓN DOCENTE | |
| TEMA: | |
| FACILITADOR: | |
| FECHA: | |
| Marque con una (X) en el casillero que usted crea conveniente, tomando en cuenta la siguiente escala. | |
| Nunca= | 1 |
| Pocas veces= | 2 |
| Algunas veces= | 3 |
| La mayoría de veces= | 4 |
| Siempre= | 5 |

| INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Didácticas afectivas | | | | | |
| Se presentaron instrucciones del taller | | | | | |
| Hubo interés y motivación ante cada temática | | | | | |
| Didácticas cognitivas | | | | | |
| Hubo participación y la mediación del facilitador | | | | | |
| Se elaboraron esquemas de información. | | | | | |
| El proceso fue participativa. | | | | | |
| Se realizó trabajo en equipo. | | | | | |
| Didácticas praxitivas | | | | | |
| Se aplicó el conocimiento en la practica | | | | | |
| El Tema estuvo relacionado a las necesidades de la Gestión Educativa de la IE. | | | | | |
| Se facilitó información para ampliar conocimientos | | | | | |
| Evaluación | | | | | |
| Se apoyaron con evaluaciones durante el taller Autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación | | | | | |

Elaborado por Lic. Mildred Ordoñez y Lic. Joisy Romero

Para el proceso por parte de los directivos en lo relacionado a la aplicación de la propuesta, se elabora la siguiente Matriz por la cual se debe incrementarse el cronograma de acuerdo a lo propuesto por las autoridades institucionales

Tabla 64 Matriz de seguimiento de la Propuesta

| Propuesta | Objetivo | Indicadores de evaluación | Responsables | Fuentes de verificación |
|---|---|---|-----------------------------|--------------------------------|
| Diseño de talleres dirigido al Talento humano que mejoren el sistema comunicacional en los procesos institucionales | Desarrollar talleres que optimicen el talento humano a través del sistema comunicacional en los procesos institucionales. | Los docentes conocen los procesos de los talleres | Directivos y Docentes | Observaciones áulicas. |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| <p>MEDIACION DE CONFLICTOS PARA GERENTES EDUCATIVOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA</p> | <p>Fomentar en la comunidad educativa la mediación de conflictos para tener un mejor desenvolvimiento en la comunidad educativo</p> | <p>Los docentes reconocen el origen del conflicto y saberlos resolver Los docentes conocen los conflictos Mediación del talento humano y administrativo.</p> | <p>Directivos y Docentes</p> | <p>Observaciones áulicas.</p> |
| <p>EL GERENTE ADMINISTRATIVO EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS</p> | <p>Identificar el liderazgo más apropiado que sea un prototipo que ayudará a tener una administración gerencial más eficiente y eficaz</p> | <p>Reconocer los estilos gerenciales administrativos educativos efectivo Los docentes conocen las características de un buen gerente administrativo</p> | <p>Directivos y Docentes</p> | <p>Se preparan instrumentos de procesos.</p> |
| <p>EL GERENTE EDUCATIVO COMO AGENTE DE CAMBIO</p> | <p>Concienciar al personal docente sobre la importancia de innovar para transformar la calidad educativa en los procesos de gestión institucional</p> | <p>Conoce los procesos que se debe seguir para innovar y mejorar la calidad educativa designados por el Ministerio de Educación. Los docentes identifican los procesos para la innovación y nuevas estrategias educativas.</p> | <p>Directivos y Docentes</p> | <p>Se organizan trabajos cooperativo y colaborativos.</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--------------------------------------|--|
| <p>PROCEDIMIENTOS TUTORIALES</p> | <p>Favorecer la coordinación dentro de los procesos institucionales</p> | <p>Conoce los R.G .L.O.E.I en Art. Tutoría y aplica el órgano regular de los procesos institucionales</p> <p>Conoce las rutas para dar solución a los procesos institucionales.</p> | <p>Directivos y Docentes</p> | <p>Se muestran procesos de compromiso</p> |
| <p>EL USO DE LA TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (T.I.C) Y TECNOLOGÍA DEL APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO (T.A.C) EN LA GERENCIA ADMINISTRATIVA EDUCATIVA</p> | <p>Capacitar al administrador educativo y docentes sobre la importancia del Sistema comunicacional en los procesos institucionales.</p> | <p>Nivel de capacitación tecnológica en la aplicación de los procesos institucionales.</p> <p>Grado de conocimiento en uso de las tecnologías</p> | <p>Directivos y Docentes</p> | <p>Se muestran procesos en tecnología.</p> |

Elaborado por Lic. Mildred Ordoñez y Joisy Romero.

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- El objetivo general de la investigación es identificar la importancia de la gestión administrativa a través del análisis de los sistemas comunicacionales aportando a los procesos institucionales, cuya hipótesis la gestión administrativa que identifica las necesidades comunicacionales propicia eficacia en los procesos institucionales. Concluyendo que el gerente administrativo en educación es aquel que identifica las necesidades del desarrollo profesional del talento Humano, mejorando de esta manera la gestión educativa.
- El primer objetivo específico es establecer las competencias necesarias en las que se desarrollan la gestión administrativa en educación, a través de la hipótesis la organización de las competencias de la gestión administrativa desarrolla los procesos institucionales. Concluyendo de esta manera que las competencias de directivo deben estar inmersa en la administración de la institución.
- El segundo objetivo específico es identificar las habilidades comunicativas en la gestión administrativa de la institución educativa, a través de la hipótesis las habilidades comunicativas propicia una mejor calidad en la gestión administrativa. Concluyendo que el gerente administrativo es un mediador de los conflictos institucionales en la que desarrolla el liderazgo desde los procesos a través de las acciones del talento humano propiciando así las necesidades institucionales aportando la calidad en la gestión administrativa.
- El tercer objetivo específico es establecer la importancia de la comunicación en el desarrollo de los procesos institucionales cuya hipótesis es la gestión administrativa optimiza los procesos institucionales. Concluyendo de esta

manera que la gestión administrativa debe tener una comunicación bidireccional que optimice los procesos educativos institucionales.

- El cuarto objetivo específico diseñar talleres que mejoren la funcionalidad de procedimientos institucionales cuya hipótesis es los talleres de comunicación mejoran los procedimientos institucionales .Concluyendo que las necesidades institucionales podrán ser atendidas a través de la creación de talleres responde a las necesidades del desarrollo profesional del Talento humano permitiendo mejoras y beneficio en la gestión educativa.

4.2 Recomendaciones

- De acuerdo a la primera conclusión se recomienda que a través de la gestión administrativa en educación fortalecer la investigación institucional con el fin de diagnosticar las necesidades de las dimensiones de la Gestión administrativa de los procesos básicos de gestión de los estándares de Talento Humano, y estándares de sistema de información y comunicación.
- La segunda conclusión recomienda las competencias del gerente administrativo deben ser delegadas con el fin, de realizar un aporte estratégico y lograr el compromiso de la Talento Humano quienes conforma la institución.
- La tercera conclusión se recomienda que el gerente administrativo educativo mantenga una comunicación eficiente y eficaz para el desarrollo del talento Humano y por ende el progreso y calidad de la I.E.
- La cuarta conclusión se recomienda que el gerente administrativo educativo debe aplicar los procesos institucionales de acorde al talento Humano de docentes, como de estándares de directores, en la capacitación y planes de mejoramiento profesional.

- Como última recomendación que está relacionado con el cuarto objetivo específico se puede determinar que al aplicar la propuesta contribuirá a las dimensiones y estándares de calidad que son los procesos institucionales ,que mejorará la calidad educativa de la I.E..

5 BIBLIOGRAFIA.

- Adair, J. (2007). El papel en las organizaciones en los desarrollos de los líderes. *Revista Aliat Universidades del Liderazgo y Gestión* .
- Adair, J. (2013). Siete principios que intervienen en la formación de un líder. En *How to Grow Leaders. Leader Summaries*.
- Almanza, E. (2012).
- Anónimo. (7 de Marzo de 2015). *Definición de. Obtenido de Definición de*. Obtenido de <http://definicion.de/eficiencia/>
- Anónimo. (7 de Marzo de 2015). *Significados*. Obtenido de Obtenidos de significados: <http://www.significados.com/calidad/>
- Ávila, M. (2011). Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia Universitaria. Santiago-Chile: Alfabeta.
- Ballesteros, J. (7 de Marzo de 2015). *Herramientas Tecnológicas: Obtenido de Herramientas Tecnológicas*. Obtenido de <http://herramientastecnologicasjafp10.blogspot.com/2010/03/definicion-herramientas-tecnologicas.html>
- Benitea. (2011).
- C., G. (2010).
- Carmenates. (2013).
- Carrillo, M. (2014).
- Cassus, J. (2010). Laboratorio Latinoamericano de evaluación de la calidad de la Educación. En UNESCO.
- Castrejo, C. (2011).
- Cisneros, J. (2013).
- Definción de. (2015).
- Definicion, D. (7 de Marzo de 2015). *Obtenido de deficion de*. Obtenido de <http://definición.de/gestion/>
- Delgado. (s.f.).
- Delgado. (2008). Obtenido de Mnisterio de Educacion del Ecuador: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

Delgado, R. (s.f.). Estándares de calidad educativa. En M. d. Ecuador. Quito.

Delors, J. (1969). *La Educación encierra un tesoro*. Buenos Aires UNESCO: Ediciones Unesco.

Desafíos de la educación. (2010).

Dirección estratégico. (2014).

Drucker. (2012). *Técnica Gerencial*. Madrid.

Equipo técnico de la Dirección de Estándares Educativo MinEduc . (2012). *Estandares de Calidad Educativa. Gratuita, 7*. Quito, Ecuador: Editogran.

Estándares de calidad educativa. (2011).

Fayol, H. (s.f.). Obtenido de http://www.12manage.com/methods_fayol_14_principles_of_management_es.html

Fernández. (2013). Hacia una definición de la educación en valores. En *Los temas transversales en el curriculum*. (pág. 32). Alcalá.

Freinet, C. (1969). *Técnicas de la Escuela Moderna*. Buenos Aires: siglo XXI. En *Técnica de la Escuela Moderna* (pág. 20). Buenos Aires Argentina: Siglo XXI.

Freinet, C. (1969). *Técnicas de la Escuela Moderna*. Buenos Aires: siglo xxi. En *Técnicas de la Escuela Moderna. Buenos Aires: siglo xxi*. Buenos Aires Argentina: Siglo Veintiuno .

Freire, P. (1969). *La Educación como práctica de la Libertad*. Obtenido de <http://psicopsi.com/Paulo-Freire-Educacion-practica-Libertad-1969>

Freire, P. (2010). En *Pedagogía del oprimido*. (pág. 20). Brazilia.

Gerencia educacional. (2015).

González, C. (2010). *Eficiencia*. Perú: Petroperú.

González, R. (2013). La investigación en la práctica educativa. En *Guía metodológica para el diagnóstico y evaluación en los centros docentes*. (pág. 22). Madrid: CIDE.

Guayanay, M. (2013). *Estrategias de evaluación y el desarrollo de destrezas*. Loja.

Investigación en educación, pedagogía y formación docente. (2013).

Leithwood, K. (s.f.). En *Cómo ser líder* (pág. 28).

Leithwood, K. (2012). *Como ser líder*.

Loiacono, S. (2010). *Aprendizaje-Evaluación. Una experiencia entre pares* . San Juan.

- López. (2011).
- Maldonado. (2012).
- Maldonado, H. (2011).
- Maradiaga, V. (2015). *Administración Educativa: Obtenido de Administración Educativa*. Obtenido de <http://administracionedu.blogspot.com/p/contenido.html>
- Marcano, A. (s.f.).
- Mayo, E. (s.f.). Obtenido de <http://www.psicologia-online.com/pir/elton-mayo-y-experimentos-de-hawthorne.html>
- Medina. (2011).
- Medina. (2011).
- Mendoza. (2015).
- Mendoza, A. (2005). En *Liderazgo y Mercadeo* (pág. 17). Colombia: Mc. Graw Hill.
- MinEduc. (2012). *Estandares de Calidad Educativa*. Obtenido de Ministerio de Educación : http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Molins. (1998).
- Molins. (1998).
- Mora, A. (7 de Marzo de 2015). *Definición*. Obtenido de <http://definicion.de/rl/>
- Mora, V. R. (s.f.). *Etica y Educacion Integral*. Obtenido de <https://www.bu.edu/wcp/Papers/Educ/EducHuaq.htm>
- Para Idalberto Chiavenato “la administración es la conducción racional de las actividades de una organización, s. l. (2011). Chiavenato, Idalberto. En *Introducción a la Teoría General de la Administración* (pág. 34). McGraw-Hill Interamericana.
- Pérez, A. (18 de abril de 2011). *Diario Xalapa*.
- Pozo, A. (12 de julio de 2014). *Blospot La educación*. Obtenido de <http://todoloquedebessabersobreeducacion.blogspot.com/>
- Román, D. (2011). *Educación Virtual. Reflexiones y experiencias*. Colombia: Fundación Universitaria.
- Sander, B. (2010). En *Educación de Calidad para todos: Un asunto de derechos humanos*. (pág. 12). Buenos Aires: Unesco.

Semenov, A. (2011). Las Tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza. En UNESCO. Francia.

Textos Legales. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Editagran S.A.

Universidad Rafael Belloso Chacin. (2013). *Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 165-177.

Velez. (2013). Programa de Educación para el ejercicio de los derechos humanos . Cali: Revolución educativa Colombia aprende.

Viamontes, M. (s.f.).

Viamontes, M. (2013).

Fuente: <http://www.de3a10.blogspot.com>

http://www.youtube.com/watch?v=4MPbWJZN_8s

A modo de ejemplo de lo detallado hasta el momento, las Aulas de Ariño, una pequeña localidad de Teruel, llevan algunos años aplicando TICs y TACs en sus aulas, como se puede ver en el siguiente audiovisual: Aulas autosuficientes. Ariño (Teruel)

<http://www.youtube.com/watch?v=dkQ1Yr4iZiQ>

[http://www.marcprensky.com/writing/PrenskyNATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20\(SEK\).pdf](http://www.marcprensky.com/writing/PrenskyNATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20(SEK).pdf) Didáctica, Innovación y Multimedia (DIM)

<http://www.pangea.org/dim/revista.htm>

REVISTA CIENTIFICA DE OPINIÓN Y DIVULGACIÓN

Revista DIM / Año 2013 - Nº 27 - diciembre - ISSN: 1699-3748

Mónica Moya López - pág. 4

Fuente: <http://www.vegajournal.org/content/archivo/59-anno-viii-numero-1/259-diseno-yevaluacion-de-recursos-educativos-en-la-redos>

<https://www.youtube.com/watch?v>

<https://www.youtube.com/watch?v=rPile-zzdkM>

<http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/10/ACUERDO-434-12.pdf>

<http://www.educar.ec/noticias/conflicto1.html>

<http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/19943/21429>

<http://doctoradoliderazgoeducativo.blogspot.com/2012/04/el-liderazgo-educativo.html>

<http://isabellarmijos.blogspot.com/2012/05/tipos-de-lider.html>

<http://www.e-torredebabel.com/leyes/LOE/LOE-Titulo-V-Gobierno-centros.htm>

[**https://www.youtube.com/watch?v=VKTqZ_G-ieo**](https://www.youtube.com/watch?v=VKTqZ_G-ieo)

<http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol1n1/Romero.pdf>

[**http://users.dcc.uchile.cl/~luguerre/papers/CESC-01.pdf**](http://users.dcc.uchile.cl/~luguerre/papers/CESC-01.pdf)

<http://www.eumed.net/ce/2010a/jmgl3.htm>

<file:///C:/Users/USER/Downloads/10648-15524-2-PB.pdf>

[**https://www.youtube.com/watch?v=4MPbWJZN_8s**](https://www.youtube.com/watch?v=4MPbWJZN_8s)

<https://www.youtube.com/watch?v=pHFNepiJUwc>

