



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS

CARRERA:

ADMINISTRACIÓN Y DOCENCIA INTERCULTURAL BILINGÜE

TEMA:

“EL PROCESO ADMINISTRATIVO Y GERENCIAL DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA Y SU FUNCIONAMIENTO EN EL CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO INTERCULTURAL BILINGÜE “GENERAL CONDORAZO” DE LA COMUNIDAD APAHUA, PARROQUIA PILALÓ, CANTÓN PUJILÍ, PROVINCIA DE COTOPAXI”

Tesis presentada previa a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Administración y Docencia Intercultural Bilingüe.

AUTORES:

Candejeo Chaluja Jorge Tovias

Guamán Pilatasig Segundo Baltazar

DIRECTOR:

Dr. Raúl Cárdenas M.s.c

LATACUNGA-ECUADOR

Noviembre -2011

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “EL PROCESO ADMINISTRATIVO Y GERENCIAL DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA Y SU FUNCIONAMIENTO EN EL CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO INTERCULTURAL BILINGÜE “GENERAL CONDORAZO” DE LA COMUNIDAD APAHUA, PARROQUIA PILALÓ, CANTÓN PUJILÍ, PROVINCIA DE COTOPAXI”, son de exclusiva responsabilidad de los autores .

.....
Jorge Tovas Candelejo Chaluisa
C.I. 0501915169

.....
Segundo Baltazar Guamán Pilatasig
C.I.0501968754

AVAL DEL DIRECTOR DE LA TESIS

En calidad de Director del trabajo de investigación sobre el tema:

“EL PROCESO ADMINISTRATIVO Y GERENCIAL DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA Y SU FUNCIONAMIENTO EN EL CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO INTERCULTURAL BILINGÜE “GENERAL CONDORAZO” DE LA COMUNIDAD APAHUA, PARROQUIA PILALÓ, CANTÓN PUJILÍ, PROVINCIA DE COTOPAXI”, de Jorge Tovias Candelejo Chaluisa y Segundo Baltazar Guamán Pilatasig egresados de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Carrera de Administración y Docencia Intercultural Bilingüe, considero que dicho informe investigativo cumple con los requisitos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del tribunal de grado, que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Septiembre del 2011

El Director

.....
Dr. Raúl Cárdenas Msc.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a todas las personas que nos ayudaron a llevar a cabo nuestra investigación, al personal docente de la Universidad técnica de Cotopaxi así como también al personal docente de la escuela "General Condorazo" y sobre todo a nuestro director de tesis Doctor Raúl Cárdenas, quien con mucha paciencia y esmero nos ayudó a llevar a feliz término el trabajo de investigación.

Jorge Tovias Candelejo Chaluisa

Segundo Baltazar Guamán Pilatasig

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestros colegas maestros, padres de familia y directora del establecimiento educativo “General Condorazo” quienes cooperaron en la realización de nuestro trabajo de investigación.

Jorge Tovias

Segundo Baltazar

Tema:

“EL PROCESO ADMINISTRATIVO Y GERENCIAL DE LA EDUCACION PRIMARIA Y SU FUNCIONAMIENTO EN EL CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO INTERCULTURAL BILINGÜE “GENRAL CONDORAZO” DE LA COMUNIDAD APAHUA, PARROQUIA PILALÓ, CANTÓN PUJILÍ, PROVINCIA DE COTOPAXI EN EL PERIODO DE ENERO A JULIO 2011”

Autores:

Jorge Candelejo

Baltazar Guamán

RESUMEN

Para desarrollar el presente trabajo investigativo hemos recorrido o revisado varias bibliografías, así como también, bajar la información desde el Internet dentro de ellas encontramos conceptos importantes sobre nuestro tema de investigación; entonces, podemos decir que , está desarrollado la fundamentación teórica que significa insertar conceptos relacionados sobre los temas de la administración, dirección, gestión, liderazgo ,planificación, comunicación, estrategias, planificación financiera, ejecución y evaluación, estos conceptos nos permitirán orientar e implementar un nuevo modelo de gestión administrativa.

La presente investigación es un trabajo colectivo, en la misma que se tomó en cuenta a todos los actores sociales de dicha institución educativa, pero, para poder recopilar datos de cómo lo perciben el actual proceso administrativo y gestión educativa en general de sus autoridades, se sustentó con el aporte técnico y científico utilizando varios conceptos, análisis de problemas administrativos en la institución, transformando al objetivo que puede dar alternativas de cambio, sobre todo consultas bibliográficas, fuentes de información mediante encuestas y su respectivo estandarización e interpretación de los resultados con los principales actores, sistematización del texto, finalmente con un aporte técnico en base a los resultados, que está insertado sobre la realización del POA y su respectivo Plan de acción.

UMA YUYAY:

**AYLLUPURA YACHANA WASI “GENERAL CONDORAZO” UKUPI ALLITA
PUSHANA ÑANPAK YUYAYKUNA, AYLLULLAKTA APAWA, PILALÓ KITI,
PUJILLÍ KITILLI, COTOPAXI MARKAPI LLANKAY, KULLA KILLAMANTA
– SASI KILLA, ISHKAY WARANKA CHUNKA SHUK WATAKAMA.**

Killakkuna:

Jorge Candejejo

Baltazar Guamán

UCHILLACHISHKAYUYAY

Shuktak shuktak kamukunata rikushpa, chaypi achiklla yuyaykunata tarishpa pakta pakta llankayta rurashkanchik; kayllankaypika sumakyuyaykunata tarishpa churashkanchik, shinaka, kaypika rimashkami kayyachaykunata sumakta yachanawasikunata pushankapak, shinallatak kullkita allí apaymantapash, kay allí yuyaykunaka kanmi sumakta yachaywasita ñawpakman pushankapak.

Tukuy mashnalla yachaywasiman chayah mashikunami kayllankaypika makitachurashka, shinallatak, kayyachaywasita allí apanamanta tapunapakka hapishkanchikmi sinchiyachikyuyaykuna , kaykunaka kaymana allí yachaywasi apaymanta yapantin rimashkakan, kutin, imashina allíchinamantapash tapuykunata killkashkapashmikan, kayllankaykunataka achkataka tapuykunawanmi rushshkanchik.

ÍNDICE

Contenido	Página
Portada	i
Autoría	ii
Aval del director de tesis	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Uchillayachishkayuyay	vii
Índice	viii
Introducción	1
CAPITULO I	4
FUNDAMENTO TEÓRICO DEL OBJETO DE ESTUDIO	4
1.1.-Antecedentes	4
1.2.- Categorías fundamentales	5
1.3.- Gestión administrativa educativa	5
1.3.1.- Administración financiera educativa	7
1.3.2.- Importancia de la administración educativa	11
1.3.3.- Naturaleza de la administración educativa.	13
1.3.4.- Elementos de la Administración educativa	15
1.3.5.- Teoría administrativa de relaciones humanas.	20
1.4.- Gestión educativa	23
1.4.1.- La gestión educativa como proceso de transformación.	27
1.4.2.- La dimensión administrativa de la gestión.	29
1.5.- Dirección educativa.	31
1.6.- Comunicación en la dirección educativa.	33
1.7.- Liderazgo en la dirección educativa	34
1.8.- Planificación educativa.	36
1.9.- Gerencia educativa y currículo.	37
1.9.1.- Funciones gerenciales.	39
1.9.2.- Características de la institución educativa.	40

1.9.3.- La toma de decisiones.	41
1.9.4.- El liderazgo Gerencial.	41
1.10.- El administrador desde el punto de vista emancipador.	42

CAPITULO II

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

2.1.-Caracterización de la escuela	43
2.2.- Reseña histórica	43
2.3.- Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a la Directora.	47
2.4.- Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los Maestros.	53
2.5.- Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes	59
2.6.-Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los dirigentes	65
2.7.- Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los padres de familia	71

CAPITULO III

TITULO DE LA PROPUESTA

3.1.- Plan Operativo Anual de la Escuela “General Condorazo” Periodo 2011-2012.	77
3.2.- Objetivos generales.	77
3.3.- Objetivos específicos.	77
3.4.- Justificación.	77
3.5.- Diagnóstico	78
4.- Conclusiones y Recomendaciones	92
4.1.- Conclusiones	92
4.2.- Recomendaciones	93

5.- BIBLIOGRAFÍA	95
5.1.- BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	95
5.2.- BIBLIOGRAFÍA CITADA	95
5.3.- WEB GRAFÍA	96
ANEXOS	98

INTRODUCCIÓN

En el proceso de la construcción y transformación de la sociedad, desde su aparición como especie humana, el quehacer educativo ha sido un fuente de poder y un derecho irrenunciable de la humanidad; tomando diferentes espacios de formación, ya sea familiar, aulas de clases, mingas, reuniones; y, últimamente en modernos edificios construidos específicamente para este fin, obviamente como fruto de transformación social a nivel de contextos micro, meso y macro.

El momento actual es un mundo complejo, porque la transición continua con mayor aceleración en los problemas de orden social, económico, ecológico y político, proyectando con fuerza el mundo de la globalización e internacionalización del quehacer humano, donde cada ser humano está obligado a ser más eficiente y competente para poder enfrentar los grandes retos del tercer milenio; de modo que este proceso requiere de una correcta implementación y aplicación de estrategias por competencias en el proceso administrativo y gerencial de la educación para guiar los aprendizajes, por tanto el motivo de esta investigación es para la superación de la mala aplicación de estrategias en el diario accionar de nuestra institución educativa.

Desde estas perspectivas, surgen los pensamientos de actuar en forma inteligente, creativa y crítico, que propone las nuevas políticas educativas en el país, obviamente para enfrentar correcta y científicamente con los procesos administrativos y gerenciales de un centro educativo.

Ante estas exigencias que demanda la sociedad actual, hemos formulado una reconceptualización de las competencias básicas y de carácter profesional, que debemos emprender los administradores ante los estudiantes, tomando como referencia el objetivo principal de mejorar la Administración Educativa a través de la aplicación de políticas, técnicas y estrategias para un mejor desempeño en la

institución educativa, mismos que fueron determinados en las evaluaciones a nivel nacional y a todo el sistema educativo tanto en los avances y dificultades técnicas, didácticas y pedagógicas, esto se demuestra en base a las preguntas científicas y variables como fundamentación teóricas, aplicabilidad del proceso administrativo, implementación o emprendimiento de actividades, organización y formulación de misión y visión institucional; utilizadas a toda la población como: niños, docentes, dirigentes, padres de familia que involucra el presente establecimiento educativo.

Además, para el presente trabajo se tomó en cuenta tipos de investigación como: investigación-acción participativa, investigación exploratoria y la investigación descriptiva las más destacadas en este trabajo colectivo; ya que el problema educativo no está centralizado únicamente en los contenidos, sino en la falta de aplicación de los métodos y técnicas de resolución de problemas estructurales internas y externas por parte de los administradores de cada una de las instituciones. De esta manera no se ha podido implementar metodologías activas, empleo adecuado de recursos y sobre todo por la falta de aplicación de evaluaciones continuas.

En este escenario durante el tiempo en que se desarrolló este trabajo se ajustó con la utilización de métodos como: empírico, estadístico, analítico, dialéctico y entre otros, de la misma manera se aplicó las técnicas de observación directa, entrevistas, encuestas, fichas bibliográficas, obviamente este trabajo tiene aciertos y desaciertos; por tanto, es un compartir de experiencias y análisis de la misma, como estudiantes de la UTC de la carrera de administración y docencia intercultural, hemos llegado a la conclusión de que es necesario sistematizar dichas experiencias de los procesos administrativos y gerenciales que permita enfocar y orientar a los administradores del establecimiento donde pudimos extraer dicho trabajo investigativo; mismo que está plasmado en cómo llevar la teoría a la práctica, de esta manera convertir en una educación versátil.

El trabajo contiene tres capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

En el CAPITULO PRIMERO se enfoca la temática de fundamentación teórica, el objeto de estudio con sus respectivas conceptualizaciones y definiciones que permiten comprender el proceso administrativo y gerencial, como una herramienta de consulta y aplicación en la gestión institucional.

En el CAPITULO SEGUNDO consta la temática de la caracterización de la Escuela “General Condorazo” de Apahua, el que permite conocer de cerca sus detalles de la gestión con sus avances y dificultades, desde ahí poder proponer alternativas de solución en la gestión educativa.

El TERCER CAPITULO contiene la propuesta de gestión basado en un Plan Operativo Anual y para su aplicación se realiza los respectivos Planes de Acción.

Finalmente, consideramos que estas orientaciones no solo contribuya al enriquecimiento profesional del director como administrador o gerente, sino ante todo que sirva de ayuda para fortalecer una educación integral que hoy la sociedad nos demanda; ya que el director, para esto se puede seleccionar temáticas y aplicar fácilmente variedad de procesos para la obtención de resultados excelentes y positivos que de seguro contribuirá a dicho mejoramiento de calidad y calidez educativa.

CAPITULO I

FUNDAMENTO TEÓRICO DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1.- Antecedentes:

Para iniciar con la Fundamentación Teórica que sustenta el presente trabajo de investigación, se debe manifestar que un proceso administrativo y gerencial de la educación básica es fundamental para orientar una buena marcha de la institución con su previa planificación.

Cabe indicar que en ocasiones anteriores no se ha hecho investigaciones similares; para esto la Planificación constituye el punto de partida teórico para llevar a la práctica y así lograr una eficiente calidad de educación.

Debemos señalar la investigación con EL PROCESO ADMINISTRATIVO Y GERENCIAL DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA Y SU FUNCIONAMIENTO EN EL CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO INTERCULTURAL BILINGÜE “GENERAL CONDORAZO” DE LA COMUNIDAD APAHUA, PARROQUIA PILALÓ, CANTÓN PUJILÍ, PROVINCIA DE COTOPAXI, elaborado por: Jorge Tovias Candejejo Chaluisa y Segundo Baltazar Guamán Pilatasig es inédito.

Por lo dicho anteriormente y desarrollar organizadamente el fundamento teórico a continuación se desarrolla las categorías fundamentales.

1.2.- Categorías Fundamentales



1.3.- Gestión administrativa educativa

Tomando en cuenta que la sociedad actual se caracteriza por permanentes y dinámicas transformaciones que arrastran consigo numerosas consecuencias. Esto, ha causado que tanto hombres y como mujeres demuestre una actitud activa ante el conocimiento; mismo que requiere de una constante y progresiva actualización; en este proceso; la escuela no puede estar ajena a los cambios ni a la aceleración, es por este motivo que en las instituciones educativas la innovación requiere necesariamente de contemplación de conceptos administrativos y gerenciales los mismos que sean familiarizados y socializados, es decir, que, los organizaciones educativas puedan afrontar las dificultades administrativas, en razón de que muchos directivos desconocen la ciencia administrativa para el cumplimiento de sus funciones con eficiencia y eficacia; así, poder cumplir con los objetivos y metas trazados.

El Diccionario Enciclopedia Gran Plaza y James Ilustrado señala que: “la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, y gestionar se hacer diligencias conducentes al logro de sus negocios o de un deseo cualquiera.”([www.monografias.com/trabajos 25/administración centro educativo](http://www.monografias.com/trabajos25/administración%20centro%20educativo))

Para el autor Henry Fayol, manifiesta que: “la gestión administrativa consiste en prever, organizar, mandar, coordinar y controlar, además consideró que era el arte de manejar al hombre.”<http://www.educacioninicial.com/EI/contenidos/00/1850/1895.ASP>

En cambio para el autor George Terry, la administración educativa consiste que “es un proceso distintivo de planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. [Http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol22_2_08/ems12208.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol22_2_08/ems12208.htm)

Según el autor Cristóbal Quishpe dice que: la gestión administrativa educativa, “siempre está centralizada en las oficinas de las autoridades educativas, con un formalismo reglamentarista y caduco, formando parte de una estructura burocrática; de esta manera los niveles intermedios también siguen una cadena de transmisión de jerarquía piramidal que ordenan a los de bajo que tienen que hacer como robots.” (Págs. 28 y 29)

Esto, ocurre generalmente en las actividades educativas por cuanto, cada quién marcha independientemente provocando problemas en el proceso de gestión administrativa.

Además el mismo autor señala que: la gestión administrativa “se convierte en una acción, en un encargo, un mandato, para que realice una diligencia, la realización de actividades o manejo de trámites” en función del bienestar institucional. Aquello, nos amerita un conocimiento profundo de todos los profesionales de la educación sobre los procesos administrativos, como: planeación, organización,

ejecución y control; ya que sin ellos, es imposible hablar de gestión administrativa. (Pág. 30)

El autor Valencia Rafael, dice: “la administración pone en orden los esfuerzos.” Además, dice que: “la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna” siendo como una competencia del administrador. <http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm>

En todo caso, partiendo de los conceptos anteriores se puede decir que la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos. Además, este proceso, podemos identificar como un modelo de gestión pero esto tiene que necesariamente desarrollar a partir de un diagnóstico participativo, ya que en el proceso puede afrontar varios problemas o patologías sociales que muchas veces no nos permiten superar los problemas, por ello, es importante proponer estrategias bajo un nivel de concertación y la capacidad de negociación; esta, se logrará cuando exista una cultura organizacional construida sobre una visión y misión compartida con todos los involucrados en la comunidad educativa.

1.3.1- Administración financiera educativa

Al consultar sobre este tema, nos damos cuenta de que, el tema de presupuesto es piedrangular en cuanto se refiere a la administración educativa, ya que un presupuesto es un plan de acción dirigido a cumplir una meta prevista expresada en valores y términos financieros que deben cumplirse en un determinado tiempo y bajo ciertas condiciones previstas; porque hoy en la actualidad con nuevos modelos de gestión educativa, nos están destinando recursos económicos acorde a las planificaciones presentadas por las entidades administrativas, de modo que a cada una de las instituciones educativas nos corresponde un cierto rubro destinado para la ejecución de varios proyectos en beneficio del establecimiento, en este sentido los directores son quienes conjuntamente con los docentes y dirigentes

deben planificar con anterioridad sobre los requerimientos necesarios, de esta manera poder cumplir con las respectivas adquisiciones; sobre todo es un reto de las autoridades manejar con transparencia, ya que anteriormente no existía esta política financiera desde el Estado.

Partiendo desde un concepto de administración, el autor Raúl Cárdenas señala que: la administración significa servir. “Servir es ayudar a crecer, a ser diferente para el bien común, a ser mejor; y siendo mejor actuar en beneficio de los demás.”(Pág. 17)

En cambio en el Módulo de la Administración Presupuestaria de la UTC, entre varios autores indican que al presupuesto se le considera “como una previsión de gastos e ingresos para un determinado periodo de tiempo; por lo general un año. El presupuesto es un documento que permite a las empresas, los gobiernos, las organizaciones privadas y las familias, establecer prioridades y evaluar la consecución de sus objetivos. Para alcanzar estos fines puede ser necesario incurrir en déficit o, por el contrario, ahorrar, en cuyo caso el presupuesto presentará u superávit.”(Pág. 7)

A pesar de la importancia de este tema financiero, de acuerdo a las experiencias, es un tema conflictivo y poco discutido, por ello, cabe señalar, que es necesario, todo director del establecimiento debe programar los gasto acorde a las necesidades y sobre todo acorde a la realidad de la situación económica de los padres de familia, mismo que reporte con efectividad y transparencia los resultados obtenidos; ya que muchas de las veces en el área educativo, el tema financiero es considerado como un gasto y no como una inversión a largo plazo.

De tal manera que es una función y obligación de los directores, gestionar para la consecución de los recursos pero también demostrar su administración con transparencia; manteniendo los registros contables al día. Ya que la contabilidad, “es un registro sistemático de todas las operaciones que realiza la empresa o institución, o de lo que va sucediendo en ella en lo referente a ingresos, salida,

utilización, desgaste o existencia de recursos económicos y financieros.”

([www.gestiopolis.com./recursos5\(docs/ger/geredu/.htm](http://www.gestiopolis.com./recursos5(docs/ger/geredu/.htm))

“Dentro del análisis de los gastos se debe tener en cuenta la frecuencia, destinación y magnitud de los mismos, prestando especial atención a los gastos recurrentes o gastos mínimos que permitan mantener la oferta educativa oficial existente y los que por disposiciones reglamentarias no se pueden aplazar; para ello, deben tener en cuenta la estructura de gastos, como los siguientes: Gastos refuncionamiento que consiste en gastos de consumo del Estado que contemplan los recursos físicos, técnicos o humanos, cuyo objetivo es el mantenimiento de la administración para el desempeño de las funciones; mismos que están divididos en gastos de personal, gastos generales y transferencias corrientes. Gastos generales son aquellos de carácter no personal, o generados por el uso de bienes muebles o inmuebles que contribuyen al funcionamiento de la administración.

Incluyen también la compra de materiales y suministros, mantenimiento, servicios públicos, arrendamientos, viáticos y gastos de viaje, impresos y publicaciones, comunicaciones y transportes, seguros y otros. Transferencias corrientes son gastos que debe asumir la administración territorial y que por disposición legal está obligada a enviar a otras entidades, sin contraprestación alguna. Gastos de inversión, son aquellos que incrementan la capacidad de producción, la productividad física, económica o social. El gasto social en educación es un gasto de inversión por ser destinado a inversión social. Estos gastos serán organizados en proyectos de acuerdo con el Plan Institucional Educativo, de manera que permita mejorar la cobertura, calidad y eficiencia del servicio educativo.”

(www.encolombia.com/educacion/Administracióndelosrecursosistemaeducativo/Presupuestosdegasto.htm)

Por todo lo antecedido, según el magistrado ponente Fabio Morón Díaz, al hacer las consideraciones de la corte , se dice que “En Colombia como en otros países, en materia presupuestal, se distingue entre gastos de funcionamiento y gastos de inversión, lo que busca diferenciar los destinados por parte del Estado de los gastos productivos que generan riqueza y desarrollo...Lo anterior, impone ahora funcionamiento y gastos de inversión, acciones que buscan diferenciar los

destinados a consumo por parte del Estado, de los gastos productivos que generen riqueza y desarrollo. Sin perjuicio de las distintas opiniones planteadas sobre la móvil línea divisoria entre los dos conceptos puede afirmarse que los gastos de inversión se caracterizan por su retorno en término del beneficio no inmediato sino en el futuro. El elemento social agregado a los gastos de inversión, tiene un componente intenso de la remuneración de los recursos humanos que hacen posible el área social.

(<http://www.desarrollosocial.gob.ec/indicadores-de-financiamiento-y-gasto-publico-1908.html>)

Entonces, considerando aquellos conceptos, podemos decir, que la administración financiera educativa hace relación a las funciones administrativas, como: la planeación, organización, dirección y control de los ingresos y los gastos de la contabilidad fiscal de una institución educativa, ya que, sin el presupuesto, por más pequeño que sea la organización o institución, no se puede encaminar hacia la consecución de los objetivos y metas trazadas en beneficio colectivo, sobre todo enfocado hacia una educación de calidad y calidez de los estudiantes, cumpliendo con los parámetros del Plan Decenal, normas constitucionales y el Código de la Niñez y Adolescencia.

Por ello, es importante que en las instituciones educativas, cuenten con un plan presupuestal que le permita financiar las metas de las actividades previstas en el plan estratégico institucional-PEI; mismo que pueda determinar con cuánto se cuenta y cuánto costarán cada una de las actividades que se realizarán durante el año.

Estos fuentes de ingreso pueden ser propios, donaciones, tesoro público, pero de todas maneras serán destinadas en beneficio de una institución educativa; para la formulación de aquello, estará al frente el director o la directora con su personal docente y el comité de padres de familia, siendo además responsables de su administración, bajo un plan y documentos justificativos, como: libro de contabilidad y los documentos que acreditan la transparencia en la rendición de cuentas ante la comunidad educativa.

Desde este punto de vista, se puede decir que, para la buena marcha del sector educativo, el Estado debe ser responsable directo de su financiamiento, en todo lo relacionado a los gastos de inversión social a largo plazo y no como un resultado inmediato, ya que la educación no es una empresa de producción material sino es netamente un proceso de formación de los talentos humanos que con obvias razones una vez formado serán quienes contribuyan al desarrollo sustentable de cada uno de los escenarios de gestión.

1.3.2.- Importancia de la administración educativa

En la sociedad moderna y abierta en que vivimos y en el entorno cambiante y dinámico de los procesos productivos, los sistemas de la educación y de formación de profesionales están sujetos a permanentes cambios para ofrecer productos y servicios según las reales necesidades del mercado de trabajo. Además, este cambio tan acelerado nos amerita a todos los administradores ser competitivos, líderes, visionarios para un desarrollo educativo de excelencia; de tal manera que un director con funciones de gerenciar una institución educativa debe estar en permanente búsqueda de estrategias de un trabajo en equipo con todos que conforma una comunidad educativa; solo así estaría cumpliendo con este importante rol de ser administradores y la importancia de la administración, ya que la función administrativa y el adelanto de una institución educativa por más pequeño que sea depende de un liderazgo y un conocimiento profundo de las funciones administrativas de los directores, hacia donde quiere llevar el destino de una institución educativa, sobre todo cumpliendo con las exigencias de la sociedad actual.

“Dependiendo de la manera en que un centro educativo administre sus recursos, será la educación que dicho centro imparte, si un centro educativo posee una mala administración, en esa misma medida será la calidad de la enseñanza que oferta”

<http://www.filosofia.mx/index.php?foros/viewthread/480/#468>

En este proceso tan importante, la administración educativa amerita “es en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación

más precisa y fundamental, ya sea social, religioso, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa o institución”

http://elcomercio.pe/edicionimpresa/html/2007-10-26/se_requiere_mejorar_la_inversi.html

En un reporte virtual; según el autor Ramírez Cavassadice que “La administración consiste en darle forma, de manera consciente y constante, a las organizaciones”

Además, de manera casi general se coincide en el fondo de la utilidad de la administración, aunque de manera común se refiere a las empresas, ésta disciplina es la columna vertebral del buen funcionamiento de las instituciones educativas. Según el punto de vista de Ramírez Cavassa: “En este concepto de institución educativa como empresa, en su producto como resultado de las actividades relacionadas con la enseñanza, estamos introduciendo un nuevo elemento; el conocimiento, cuyo soporte es la inteligencia humana. Así tenemos una empresa que utiliza como materia prima al individuo como en su rol del alumno, un capital físico y un stock de valores humanos constituido por un cuerpo de profesores o profesionales que generan el conocimiento y un factor humano que corresponde al elemento dinámico de gestión encargado de dirigir e integrar todos los elementos.” Es de suma importancia para su funcionamiento conocer con detalle los pormenores de la estructura orgánica y practicar la buena administración, con el extra de la sensibilidad y el trato humano encaminado a la producción no de un producto, sino de personas de calidad que serán insertadas en las distintas esferas de la sociedad para transformarla y mejorarla. Una escuela no es una fábrica de productos chatarra o una mafia de las drogas, es una productora de de esperanzas y buenas nuevas” (www.buenastareas.com/ensayos/La-Importancia-De-La-Administracion_En/136)

A esto se obedece un buen administrador o gerente visionario que pueda crear y conservar un ambiente adecuado, lograr de un clima laboral motivador; un trabajo en equipo y con sinergia, pero; para esto la administración no puede limitarse solo en las cuestiones técnicas, al contrario, su propósito principal es el desarrollo

creativo de las personas y su integración al esfuerzo colectivo; es decir, un liderazgo efectivo.

Es obvio que este proceso es tan halagador, pero también es una situación compleja, donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y de talentos humanos, para llevar a cabo una empresa o institución de gran magnitud. Además, el proceso administrativo siempre está en asociación con un grupo humano que persigue los resultados en beneficio colectivo, por eso se requiere de un equipo de trabajo con los cuales se pueda planificar, organizar, dirigir, ejecutar, controlar y evaluar las acciones emprendidas. De esta manera para no desgastar los esfuerzos y recursos con poca significación. En este contexto, las empresas, sociedades, compañías o cualquier organización económica y social siempre han salido adelante en función de una administración efectiva y la competencia del administrador.

Entonces, la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, con normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, ha sido el reto de la gestión administrativa moderna.

1.3.3.- Naturaleza de la administración educativa

Tomando en cuenta que la administración educativa es esencialmente teórica, más como disciplina aplicada es esencialmente práctica, técnica, dinámica y compleja; de modo que este proceso está influenciado en todos los procesos sociales que integran el modelo administrativo, sobre todo con la intervención del hombre, el trabajo y la situación social, en donde el administrador es un aplicador de los conocimientos teóricos así como cualquier profesional lo hace en diferentes actividades como el ingeniero o el médico; ya que, a un modelo determinado se llega después de un estudio profundo de la teoría y su práctica con sus cualidades y aptitudes que tiene el administrador para identificar los problemas, buscar alternativas, ofrecer ideas, pensar en soluciones, liderar a sus seguidores, gestionar para la consecución de los recursos, entre otros, y; sobre todo manteniendo la

armonía del personal con optimismo y responsabilidad para el cumplimiento de esta acción administrativa.

Al respecto, se puede indicar que existe una diversidad de criterios, ya que muchos autores lo consideran a la administración como: ciencia, arte o técnica; por ejemplo: Para los autores Ander y Egg (1982) es ciencia, ya que “es un conjunto de conocimientos racionales, ciertos o probables, que obtenidas en forma metódica y verificados en su contratación con la realidad se sistematizan orgánicamente haciendo referencia a objetos de una misma naturaleza, cuyos contenidos son susceptibles de ser transmitidos”. Además, la administración es una técnica, por cuanto el comportamiento organizacional es encausado con determinada regularidad a través de una tecnología administrativa, basada en conocimiento científico de la organización. A este argumento se debe agregar que la ciencia y la técnica no son excluyentes; pues la técnica es el conjunto de procedimientos de que se sirve una ciencia o un arte. (Pág. 9)

Los autores como: Koontz y Weihrich (1995) coinciden en identificar a la administración como “ciencia, arte y como técnica”, ya que el arte en sentido general es toda actividad humana que, sirviéndose de determinados conocimientos, los aplica alcanzar un fin.” (Pág. 10)

El autor Cons Rodríguez, Nestor, dice que: “todo proceso administrativo del personal depende de la situación organizacional: del ambiente, de la tecnología, de las políticas, de la visión y misión, de la filosofía administrativa y, sobre todo, de la calidad y cantidad de personas dispuestas al trabajo en equipo y hacia el cambio.” (www.observatorio.org/colaboraciones/cons3.html.)

En tanto que “la educación contemporánea hoy en día es considerada como una empresa donde se sustenta y dirigen los valores humanos, si a esto se agregan los avances sociales, económicos y tecnológicos, es un imperativo que la educación marche al ritmo de la época, en consecuencia, quienes tienen la responsabilidad de ejercer las funciones directivas y de orientación, no pueden permanecer al margen

de dichos adelantos, así como tampoco de permanecer estáticos en sus procedimientos, pues esta actitud equivaldrían a un retroceso. Frente a este panorama se requieren nuevos perfiles de profesionales emprendedores que aborden la actual complejidad del fenómeno educativo para dar respuestas a las demandas de extensión, calidad, equidad y eficiencia de las instituciones educativas.” (www.gestiopolis.com/recursos5/docs/ger/geredu/.htm)

Considerando aquellos criterios de diferentes autores se puede determinar que todo concepto y definición por más completo que sea el objeto de estudio no se puede demostrar completamente en un campo organizado de conocimientos expresados en términos con la única verdad. Al contrario depende que quienes lo asistan e interpreten adecuadamente para una adecuada aplicación hacia la solución de los problemas, ya que todo proceso es dialéctico, cambiante, por tanto va evolucionando las ideas y los conocimientos en función de las necesidades y exigencias del mundo contemporáneo, en este contexto la administración educativa por más aislada sea del entorno no puede quedar al margen de estos procesos, ya que con la globalización de la información y comunicación, la educación está en permanente búsqueda de alternativas para responder aquellas necesidades y urgencias.

1.3.4.- Elementos de la administración educativa

Dentro de un proceso administrativo educativo, es importante señalar algunos elementos que dan vida de manera eficaz hacia la consecución de los objetivos y metas ya que sin las cuales no podría determinar las funciones o momentos administrativos, de manera que son interdependientes; mismos que son los siguientes: planeación, organización, dirección, control y evaluación, pero en todo caso, para un adecuado entendimiento se puede detallar a continuación algunos aspectos que mencionan los diferentes autores al respecto.

Por ejemplo, el autor Goerge Terry en su libro “Principios de la Administración” menciona como elementos básicos de la administración, los siguientes: “Personas,

son los recursos o elementos de mayor importancia pues, la administración es para las personas y se las realiza mediante las personas; por ello, el administrador debe estar consciente de que las personas necesitan ser informadas, satisfechas y capaces de desempeñar trabajos satisfactorios. Ideas, son las respuestas que se fraguan con el esfuerzo mental de las personas y que, entre otras, contestan a los cuestionamientos: ¿Qué deseo alcanzar? ¿Con qué lograrlo? ¿Qué es lo más urgente? ¿Qué consecuencia conviene seguir? ¿En qué tiempo debe cumplirse? Recursos; son todos aquellos medios que pueden utilizarse para lograr los objetivos propuestos. Objetivos; son los propósitos que se debe lograr a través del buen uso de las personas, ideas y recurso.”(Pág. 21)

Partiendo de la definición de Planificación o planeación, el autor Edgar Herrera Montalvo dice: “es la función administrativa que responde a las preguntas: ¿dónde estamos ahora? ¿A dónde queremos ir? ¿Cómo llegar ahí? ¿Cómo estamos haciendo?” (Pág. 98)

Autores como: Kast y Rosenzweig (1993), define a la planificación como “el proceso de decidir de antemano que se hará y de que manera” entonces la planificación es una herramienta esencial para la toma de decisiones y por ende del mejoramiento del proceso educativo; ya que permite un mejor ordenamiento y coordinación racional de las actividades, así poder obtener los mejores resultados en coherencia con los propósito de una institución educativa. (Pág. 99) Además concluye diciendo “es válida para cualquier organización, con mayor razón para la organización educativa, en donde su acción consiste en moldear la mente y el espíritu.” (Pág. 99)

En una cita virtual dice: “planificar implica que los gerentes o administradores piensen con antelación en sus metas y acciones y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas, bajo los procedimientos idóneos para alcanzar los objetivos.”<http://es.wikipedia.org/wiki/Planificación>

“La planificación es el proceso de selección de objetivos y metas y a las acciones más apropiadas a tomar para afrontar el futuro de las empresas.”

<http://www.slideshare.net/jcfdezmxestra/que-es-planificar>

Además concluye diciendo “es válida para cualquier organización, con mayor razón para la organización educativa, en donde su acción consiste en moldear la mente y el espíritu.” Págs 98 y 99

“Para la implementación del plan de trabajo, el director de la institución educativa, debe liderar un programa de difusión y comunicación para que este sea comprendido como un programa de trabajo de todos, con la elaboración de cronogramas de trabajo que identifiquen las responsabilidades en el tiempo y con la asignación de los recursos requeridos. Además, el director de la escuela debe entender el plan como una guía para su trabajo que permite y demanda una reformulación constante, no es una camisa de fuerza sin posibilidades de cambio.”

<http://www.educacioninicial.com/EI/contenidos/00/0100/114.ASP>

La organización es un proceso que permite ordenar y distribuir el trabajo, así como también ejercer la autoridad y utilizar recursos de manera racional ante los miembros que conforman la institución educativa, de tal manera que los mismos coadyuven hacia el logro de las metas

El autor George Terry dice: “organizar es el arreglo de las funciones que se estimen necesarias para lograr el objetivo y es una; jurisdicción de la autoridad y la responsabilidad asignada a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas”. (Pág. 59)

Según el autor Edgar Herrera Montalvo en un documento reproducido por DINACAPED, nos indica que la organización educativa, “constituye tema de debate permanente, tanto a nivel interno de los países como a nivel regional y mundial, así lo demuestra el proyecto principal de Educación en América Latina, diseñado en 1979 en México por los ministros de educación; en el que se propone:

eliminar el analfabetismo hasta el año 2000, universalizar la Educación Básica de 8 a 10 años y el mejoramiento de la calidad de educación” (Pág. 162)

Para Chiavenato (1995), la organización como función administrativa y parte integrante de proceso administrativo significa: “el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos pertinentes de su administración y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno.” (Pág. 164)

Partiendo de aquello, siendo la organización como uno de los elementos de la administración educativa, permite optimizar los recursos materiales y el talento humano, de tal manera que cumplan con los objetivos propuestos dentro de la institución educativa; pero, el que ejecuta este accionar es el gerente o administrador quien planifica y delega funciones a sus colaboradores; caso contrario no habrá un desarrollo de actividades que encamine hacia un cambio total. La dirección es la verdadera etapa del proceso administrativo, mismo que implica, mandar, influir y motivar a los trabajadores para que realicen actividades esenciales.

Para poder comprender de manera objetiva, se puede mencionar lo que dice el autor Chiavenato (1995), la dirección “ es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores en todos los niveles de la organización y sus respectivos subordinados”; además, el mismo autor concluye diciendo: para que las funciones de planificación puedan ser eficaces, “ necesitan ser dinamizadas y complementadas por la orientación que se da a las personas mediante una adecuada comunicación y habilidad de liderazgo y motivación”. (Pág. 211).

Basándonos mediante estos conceptos, podemos decir, que el poder y la autoridad constituyen medios de influencia para una adecuada toma de decisión que determinen la eficiencia y efectividad como una etapa ejecutiva dentro de la gestión administrativa educativa.

El autor Cristóbal Quishpe (1998) menciona que “la dirección es entendido como un proceso dinámico y de tipo social; por ello, todo depende de la habilidad gerencial de quienes ocupan los cargos directivos, bajo la delegación de autoridad, ya que administrar “es hacer a través de otras personas.”; es decir, con el establecimiento de un equipo de trabajo sinérgico y adecuado liderazgo motivacional que ayudan subordinados a resolver los diferentes problemas identificados. (Pág. 183)

Como cuarto proceso, sobre el **control** podemos entender que es un proceso para asegurar que las actividades reales se ajusten a las actividades planificadas, de tal manera, que el gerente o el administrador educativo se sienta seguro de sus actos, bajo un nivel de trabajo en equipo que conducen hacia las metas planteadas.

Para el autor Chiavenato (1995) “la palabra control, en tema administrativo, puede resumirse en varios significados: 1) utilizado con el fin de cohibir o limitar ciertos tipos de desvíos indeseables o de comportamientos no aceptados; 2) utilizado con el fin de mantener automáticamente un grado constante de flujo o de funcionamiento de un sistema; 3) es el control como parte del proceso administrativo, como la planeación, la organización y la dirección”. (Pág. 257)

En cambio para los autores como: Stoner y Freeman (1995) el control es “el proceso para asegurarse de que las actividades reales corresponden a las actividades planificadas.” (Pág. 257)

Entonces, acogiendo aquellos criterios se puede mencionar que el control es un proceso que guía toda la actividad durante la ejecución de dicha planificación; incluso para poder asegurar que los resultados sean verificados permanente hacia el de los objetivos y metas contempladas en la planificación; en cuanto y en tanto también se refiere como un control integral, es decir tanto a las actividades financieras y como administrativas.

Finalmente, como otros de los parámetros para la medición de logros podemos complementar con la función de **evaluación**: ya que esto, cumple con un rol

central para determinar los errores, de esta manera para poder implementar nuevas estrategias, metodología y conocimientos, capaz que hagan que la gestión administrativa sea mas preciso y eficaz hacia la detección de logros propuestas para una calidad y calidez del proceso educativo.

Además, podemos tomar referencia de la autora como: la Dra. Verónica Viñas, definió la evaluación como “proceso para determinar sistemáticamente y objetivamente la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de las actividades realizadas.”<http://www.apuntesgestion.com/2008/08/20/concepto-planificacion/>

Por otra parte la profesora MaríaMoscopulos ha dicho al respecto lo siguiente: “La evaluación es un proceso continuo, integral sistemático destinado a determinar hasta donde son logrados los objetivos y que entrega información útil para la toma de decisiones y/o retroalimentación del sistema.”

<http://www.educacioninicial.com/EI/contenidos/00/0100/114.ASP>

Acogiendo aquellos conceptos, se puede referir a la evaluación como un parámetro de medición en forma permanente, ya que de esto depende todo un proceso de avance o dificultades, ya que con este proceso se puede interpretar, valorar y juzgar los logros educativos plasmados en el PEI, así, como modificar algunas estrategias. Pero de todos modos, esto requiere un esfuerzo colectivo de quienes conforman la dicha institución educativa liderado por el director del establecimiento. En todo caso, estos elementos nos permiten identificar la situación actual y planteamiento de metas futuros, para la toma de decisiones.

El cumplimiento de las funciones encomendadas para la consecución de los objetivos, siempre y cuando con un diseño y la formulación de un diagnóstico y el plan de trabajo a través de la participación activa de todos los actores sociales para una definición en consenso de la misión y visión, fines y estrategias de la comunidad educativa bajo el liderazgo del director que asuma el cambio y el mejoramiento permanente de la vida profesional y sus colaboradores, aplicando sus habilidades y aptitudes de gerenciamiento o direccionamiento y capacidad de

negociación para el cumplimiento y avance permanente de los objetivos de una comunidad educativa

1.3.5.- Teoría administrativa de relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas, es una dimensión social, donde en la actualidad al igual que se va generando los avances científicos y tecnológicos, la sociedad también cada vez más va perdiendo sus valores humanos y la baja autoestima, mismos que no nos permiten avanzar con los trabajos en función de reducir los problemas cruciales de la sociedad; ya que en la práctica todo es verticalismo y sumisión, tratándose de educación, muy pocos hogares e instituciones educativas se dedican a formar a las personas en valores y actitudes, piensan que con solo explicar se va a cambiar las actitudes, por eso es urgente que los administradores cambien paradigmas y modelos mentales que permitan practicar con ejemplo el buen vivir, por consiguiente es importante detallar algunos conceptos para una adecuada interpretación y aplicación de conceptos y definiciones de diferentes autores, relacionados a este tema tan requerido hacia el tratamiento con un sentido humanístico de calidad y calidez en todo el quehacer de la sociedad.

Esta teoría llamada también “escuela humanística de administración, surgió bajo experiencia del autor: Hawthorne que fue desarrollada por Elton Mayo, entre otros colaboradores; además, esta teoría fue creada y desarrollada justamente por un movimiento de reacción y oposición a la teoría clásica de administración por Taylor y Fayol.” (Pág. 55)

Bajo esta experiencia realizada por el autor Hawthorne en grupos de obreros determinaron algunos principios fundamentales, entre los cuales podemos mencionar:

“El nivel de producción es resultante de la integración social, de manera que las condiciones físicas y fisiológicas no son suficientes para la eficiencia en el trabajo, sino la integración social al grupo.”(Pág. 56)

“El comportamiento social de los trabajadores: en general, los trabajadores no actúan o reaccionan aisladamente como individuos, sino como miembros de grupos.” (Pág.56)

“Las recompensas sociales y morales inciden en la motivación del trabajador, quien prefiere el afecto y el respeto de sus compañeros a romper las normas y estándares de comportamiento definidos por el grupo como aceptables. En consecuencia, la motivación económica es secundaria en la determinación del rendimiento del trabajador.” (Pág. 56)

“Los grupos informales, dentro de aquella experiencia se concentra más los aspectos informales, ya que los aspectos formales corresponde a la teoría clásica; por ello, se toma cuenta el comportamiento social, creencias, actitudes, expectativas; entonces, la empresa pasó a ser analizada como una organización social compuesta de diversos grupos sociales informales que se relacionan espontáneamente entre sí.”(Pág. 56)

“Relaciones humanas, son las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos, de esta manera cada individuo busca compenetrarse dentro de un grupo social, queriendo también ser comprendido, aceptado y participar con el objetivo de atender sus intereses inmediatos.”(Pág. 57)

“La importancia del contenido del cargo, mismo que influye notablemente, sobre la moral del trabajador; ya que las actividades simples y repetitivos se vuelven monótonas y mortificantes para el trabajador, esto afecta las actitudes del trabajador.”(Pág. 57)

“El énfasis en los aspectos emocionales, mismo que reconoce que los elementos emocionales son fundamentales dentro del comportamiento humano.”(Pág. 57)

Bajo estos principios fundamentales, se puede mencionar que se tomó mucha importancia, la influencia de la motivación, liderazgo, comunicación, conformación de organización social y sobre todo el respeto en el comportamiento de las personas, en este caso a los trabajadores.

Por eso, los autores como: Terry y Franklin (1985) calificaron a esta teoría como “Escuela de Comportamiento.” (Pág. 57)

En consecuencia la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

Por eso, en este trabajo podemos enfocar diciendo que esta teoría nos permite reflexionar la función administrativa, se reorienta sus procesos con nuevos enfoques humanísticos, de tal manera que los funcionarios de empresas e instituciones de servicio social como es la educación cambien de paradigmas hacia los resultados más eficientes y eficaces, siempre y cuando mejorando un clima organizacional afectivo y motivador, con un trabajo en equipo y sinérgico en un bien colectivo, justamente reduciendo esa relación vertical que tanto daño ocasionado en el deterioro y crisis de valores.

1.4.- Gestión Educativa.

En este ámbito, el sistema educativo requiere un valor crítico y estratégico para una buena acción en el desarrollo de las capacidades humanas, dependiendo de accesibilidad definitiva a la modernidad y el afianzamiento democrático en nuestra convivencia.

La gestión educativa es un proceso cotidiano en diferentes campos del que hacer educativo tales como: pedagógico, administrativo, organizativo, de tal manera, La gestión educativa es fundamental para sacar adelante a la institución, para lo cual hay que realizar el rediseño de las organizaciones escolares en el campo pedagógico y

generalmente organizacional .esto permitirá a transformación de la gestión educativa. De manera que se puede avanzar hacia los objetivos propuestos, dentro de ella es con el fin contar con la calidad de educación, equidad, pertenencia del currículo y profesionalizando en las acciones educativas.

La gestión educativa actual, todavía es llevada con el presente modelo tradicional muy enraizado en el pasado, esto hay que cambiar hacia un nuevo modelo de gestión esto permitirá un fortalecimiento institucional. Este nuevo modelo debe ser participativo, democrático, dinamismo, planificada, y una buena organización escolar.

Este principio es para una verdad, que se puede cambiar de un modelo tradicional hacia un nuevo modelo.A la gestión educativa se puede determinar de múltiples acepciones ideológicas para lo cual se propone los siguientes términos: piloteo de las organizaciones, innovación, exploración y explotación de lo posible, profesionalización de las acciones educativas, identificación de fortalezas y debilidades liderazgo pedagógico, comunicación estrategias y construcción de redes.

Para el Mucchielli “la gestión educativa es un termino que abarca varias dimensiones y muy específicamente una: La participación, la consideración de que esta es una actividad de actores colectivos y no puramente individual”. (Pág. 234).

Entonces, la gestión educativa es un conjunto de procesos teóricos –prácticos integrados de manera horizontal y vertical dentro del sistema educativo con el propósito de cumplir los mandatos sociales, pudiendo entender las acciones desarrollados por los gestores de la educación, los quienes orientan y conducen de acuerdo a las posibilidades económicas, organizativas, políticas y administrativa en desarrollo de que hacer educativo.

También, se puede señalar, la gestión educativa puede ser entendida una nueva forma de comprender y conducir la organización educativa de acuerdo como se

la encuentre la institución en diferentes campos de acción en lo pedagógico, administrativo, organizacional, para lo cual debe realizar un diagnóstico donde se puede detectar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades a base de la misma hacer una re planificación con la finalidad de mejorar la gestión.

Asimismo, la gestión tiene que ver con la gobernabilidad esto es fundamental y necesaria entre lo técnico y político en campo de la educación, esto significa una institución tiene que tener sus principios filosóficos y ideológicos a través de la misma se puede tener un direccionamiento a donde se quiere llegar y cómo se puede hacer una nueva forma de gestión. La gestión educativa correlaciona con la idea de fortalecimiento, integración y retroalimentación del sistema educativo.

Para entender mejor podemos partir de nuestra convivencia social, en donde los procesos de transformación social, en las últimas décadas se ha evolucionado en la economía, la información y los modelos de desarrollo con respecto en la competitividad condicionando una nueva forma de hacer educativo planteados nuevos retos como es la calidad, eficiencia y equidad. Para lo cual los actores son comprometidos con las funciones encomendadas, en donde se requiere de una mayor participación en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos y programas propuestos por los actores sociales y de manera especial de los administradores esto con el propósito de mejorar la calidad de nuestra educación de esta forma se puede hallar y hacer realidad una educación de competencia.

Los procesos diferentes son acepciones para Pilar Pozner quien define que “ desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos-prácticos integrados horizontalmente y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales . es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficiencia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación

de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático.

La gestión educativa busca satisfacer las necesidades reales y se el protagonismo de sacar adelante a la institución educativa, lo cual es importante a constituir las acciones de los actores principales de la educación, quienes multiplican de manera permanente sus experiencias, el conocimiento y enfrentando los problemas que existen dentro del establecimiento.

También, en esta revista considera el mismo autor la “Gestión educativa, donde cada uno de los sujetos que constituyen el colectivo educativo pueda sentirse creador de su propia acción, tanto personal como profesional, dentro de un proyecto en común. Pues no olvidemos que el sujeto para constituirse como tal requiere ser reconocido por el otro. Este reconocimiento es el que genera en el sujeto el despliegue de su creatividad y de su acción particular para insertarla en la colectividad, en la institución educativa”.

En la misma revista el autor Santos Guerra: quien define.-“Si hablo de un proyecto de escuela, de un trabajo cooperativo de toda la comunidad, me estoy refiriendo, no sólo a los docentes enseñando a los alumnos sino a todos trabajando en el aprendizaje de todos”. Tomado revista la Tarea _Calidad y Gestión Educativa _Margarito medina Noyola. mt

Según, Dr. Cardenas Raul define el “modelo de gestión como un sistema de construcción, seguimiento y control de procesos y resultados que desarrolla con la participación consiente y activa de todo los actores de la institución. Tiene como propósito fortalecer esta nueva estructura educativa y elevar la calidad de educación.” (Pág., 71)

Para lo cual también indica las características del Modelo de Gestión que considera las siguientes:

Autoconstrucción, Democrático, Participativo, Desconcentrado, flexible y Dinámico.

Del mismo modo define “la gestión institucional escolar se enreda en una maraña burocrática que dificulta los procesos administrativos y no permite la innovación pedagógica. No existe una cultura de gestión; así, no se priorizan las acciones y muchas veces se posterga lo “importante” por lo “urgente” y casi nunca se realizan evaluaciones para verificar logros y corregir errores” (Pág.75)

“La función o gestión administrativa esta compuesta por un conjunto de actividades, las mismas que forman el proceso administrativo o proceso gerencial” (Pág. 77)

De la misma forma autor como es Antunez (1993), quien asevera la gestión es “como conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas ala consecución de objetivos”. (Pág.75)

“Tal movilización de recursos (personas, tiempo, dinero, materiales, etc.), implica la planificación de acciones, la distribución de tareas y responsabilidades, dirigir, coordinar y evaluar procesos y dar a conocer los resultados y, a la vez, incluye actuaciones relativas al currículo, a la toma de decisiones en los órganos de gobierno, a la resolución de conflictos y que, evidentemente, son aspectos que no pueden quedar bajo la responsabilidad exclusiva del personal administrativo de un centro escolar”.Entonces, cualquier actividad de gestión educativa debe tener una idea clara por qué y para qué se va realizar una gestión específica de acuerdo a las prioridades institucionales y como también las formas de actuación en el proceso de que hacer educativo en la vía diaria en donde día a día se practica y experimenta los gestores y actores de la educación.

1.4.1.-La gestión educativa como proceso de transformación.

La gestión educativa es considerada como la condición de una gestión educativa, en la que los actores comprometidos, su relación y sus productos se transforman de manera estructura hacia el cambio de manera constructivista. Siendo, que los

actores van apropiando y construyendo nuevas formas de gestión con el fin de enfrentarse al conflicto que existiese en los establecimientos, pues de esta manera generando relaciones entre los actores de la educación dando un impacto positivo en los beneficiarios.

Para lo cual, es necesario que todo los actores de la educación se comprometa al cambio de actitud del personal en la institución educativa, para ello es inexcusable con los talentos profesionales en el ámbito educacional, lo cual permitirá asumir con la responsabilidad encomendada dentro de la institución de manera transformada.

Según Lic. Roció Carrión quien “hace una comparación con la gestión incorrecta que impide y no logra el cambio en su institución, de otra que posee una actitud positiva frente a los problemas que se presentaran durante la gestión.

Posibles imperfectos:

- 1.- La forma en la que la institución está organizada.
- 2.-El clima del lugar donde uno desenvuelve su actividad.
- 3.-La escasez de medios disponibles.
- 4.- La competencia.
- 5.- Los retrasos en las gestiones con los diferentes niveles de la administración educativa.

Una actitud con mirada positiva:

La competencia no es un mal, es un instrumento para mejorar el rendimiento, huyendo de la tendencia al acomodamiento.

La rutina – le mayor enemigo de cualquier proyecto es removida cuando desde fuera o desde dentro surgen obstáculos, oposición, impedimentos.

No existen problemas, nunca, sino... ¡¡ocasiones de mejora!!

La existencia de fracasos en las iniciativas recuerda la necesidad de diseñar bien los proyectos.

Un fiasco no debería ser motivo de desánimo, sino un aliento para que la siguiente ocasión fuese correctamente aprovechada.” F:\Revista La Tarea - La dimensión administrativa de la gestión_ Notas para una gestión del trabajo participativo-José Luís Arias López(5).htm; G:\El rincón del jardín <http://elrincóndeljardín.blogspot.com/2008/07/el-liderazgo-idneo-en-la-gestin.html>.mht

1.4.2.-La dimensión administrativa de la gestión

El conocimiento de las acciones generales limita la intervención de la gestión en la planificación, desarrollo, ejecución y control y sus relaciones en el trabajo escolar en el proceso de la administración educativa sobre la misma algunos autores definen desde su punto de vista:

Desde una perspectiva tradicional, Griffiths (1959) entiende la administración como un “proceso que comprende la dirección y control de las actividades de los miembros de una organización formal, como puede ser una escuela, universidad o asociación de cualquier tipo que tiene objetivos propios y distribución de funciones entre sus miembros”

Para autores como Jiménez (1982) el proceso administrativo comprende el establecimiento de “... sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible lograr”F:\Revista La Tarea - La dimensión administrativa de la gestión_ Notas para una gestión del trabajo participativo-José Luís Arias López (5).htm.

Sin embargo, en el proceso de administración educativa es necesaria una buena gestión, en donde tiene que haber un buen gerente para planificar, programar, orientar, ejecutar, controlar y evaluar puesto que habrá diferencia pero siempre existe relación entre la gestión y administración.

La gestión un concepto que apodera la participación y responsabilidad de los profesorado que confluyen en el ámbito escolar, con la intención de orientar la organización escolar en función de la acción educativa.

Los pasos de gestión y organización educativa, se completan con la creación de estructuras organizacionales posibilitando la incorporación de los actores que participaren en la toma de decisiones en el que hacer educativo. En ella pueda existir causas o dificultades a que no participen los actores para toma de decisiones, ya que es muy importante la participación en este trabajo con propósito de mejorar y constituir un equipo para una adecuada gestión. La participación activa debe ser considerado un centro de los integrante en la planificación para poder operar y desarrollo sin mayor dificultad en las instituciones.

La existencia de cauces y órganos para posibilitar la participación en la gestión de la institución escolar y el *trabajo participativo* como criterio de calidad, sólo son posibles mediante estructuras adecuadas que requieren, sin lugar a dudas, la constitución de equipos de gestión o unidades de trabajo.

Un modelo organizativo de centro escolar debe considerar la *participación* de todos sus integrantes en la planificación institucional y es un factor elemental para involucrarlos en la asunción de objetivos y en las estrategias operativas derivadas de ellos.

La gestión pedagógica es una clave fundamental para reconocer la imbricación entre las dimensiones *administrativa* y *pedagógica* subyacentes en la acción educativa e interpretar los procesos de cambio y transformación de la organización escolar.

La gestión educativa también es entendida ,manejo de recursos en especial dando prioridad los recursos humanos, es decir docente; como también recursos

financieros y la concepción pedagógica, puesto que son recursos importantes para mejorar las instituciones educativas.

De la misma forma, la gestión es entendida como el manejo de conocimientos, poniendo énfasis que en la escuela debe dedicarse al desarrollo de conocimiento, el cultivo de actitudes personales y de convivencia cotidiana, teniendo como eje principal la acción del aprendizaje antes que la enseñanza.

La gestión educativa se compone de tres dimensiones tales como: La pedagogía y didáctica; la administrativa, y el socio humanístico o comunitario, las cuales siempre es con la participación colectiva para todas las acciones educativas, puesto que tiene la finalidad de alcanzar los objetivos y metas planteadas.

De tal manera, que la gestión educativa consiste en:

Presentación de perfil integral, coherente, y unificado de dediciones.

Definición de los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.

Definición de recursos para extraer ventajas al futuro; considerando tanto las oportunidades y amenazas del medio en que vivimos, como las fortalezas y problemas de la institución.

Definición de tipo de servicio educativo que se ofrece para la comunidad.

1.5.- Dirección Educativa.

Si hablamos de la dirección educativa por supuesto que aparece muy tempranamente en las primeras existencias de la humanidad, esto con el propósito de alcanzar metas y objetivos propuestos por la colectividad ya que no se pudo lograr de manera individual. En estas épocas fue pareciendo de manera empírica y espontáneo ya que no se planifica cualquier actividad alguna, en ella lo prevalecía la más importante a través de la experiencia de las personas adultas y como también profesionales, sin embargo con el pasar de los tiempos se ha ido

desarrollando y perfeccionando hasta conseguir un concepto científico y transformando y practicando en el accionar educativa.

Sobre el tema de la dirección educativa algunos autores explican, el concepto en sí surge como disciplina científica en los años del siglo XX, el mismo que está presente en todas las denominaciones y conceptos básicamente, en los últimas épocas, expresan concepciones culturales, principalmente empresariales. Por supuesto que habrá diferencias .siendo que hasta hoy aun existe conceptos de manera absoluta a la actividad empresarial. Dentro de este parámetro todavía se conoce como gestión administrativa, como para dirigir los procesos de accionar educativo.

Para entender mejor sobre el apareamiento de la dirección educativa, hay dos primeras tendencias científicas quien en el siglo pasado manifiestan: el “norteamericano Frederck W. Taylor quien desarrollo la llamada escuela de administración científica dirigida a aumentar la eficiencia de la industria mediante la nacionalización del trabajo operario. En cambio francés Henry Fayol que desarrollo la llamada la Teoría Clásica ,encaminada principalmente a aumentar la eficiencia de su empresa a través de su organización con las bases científicas” por lo tanto ambas teorías denomina teorías clásico tradicional de la administración.

Según consultados en Internet algunos autores quienes concluyen definiendo de la siguiente manera:

La dirección es un “ proceso de influencia consciente , sistemática y estable de los órganos de la dirección sobre los colectivos humanos ,orientados y guiados sus acciones con el fin de alcanzar los determinados objetivos; basado en el conocimiento y aplicación de ley ,principio métodos y técnicas que regulan y son propios del sistema sobre cual se influye”

La dirección “es el arte y la ciencia de influenciar y convencer conscientemente a un grupo humano para llevarle hacia un fin, sea este económico, social, deportivo, político etc.”

Actualmente, la actividad de la dirección es fundamental para búsqueda de desarrollo social de manera que se pueda lograr a conseguir los objetivos propuestos. Por lo tanto, cabe mencionar la escuela es una institución social que tiene sus fines y metas planificadas con anterioridad. Para cumplir la misión de una institución educativa hay que orientar y dar buen direccionamiento por los gerentes o quienes dirigen a una institución, puesto que así, se puede mejorar la misma.

“ La actividad del director y su colectivo de dirección en la aplicación consciente y creadora de las leyes y principios de la dirección social de los logros de la pedagogía científica, para asegura la plena correspondencia entre los objetivos planteados por la sociedad y los resultados reales alcanzados por la escuela como institución docente educativa”. *F:\Reflexiones sobre la dirección y gestión de las instituciones educativas - Monografias_com.htm*; Tomado de modulo de gerencia educativa UTC .año 2003.

Dirigir significa en primer momento conocer con exactitud el estado real, observar y estudiar detenidamente el proceso y constante funcionamiento de la institución, así como también analizar con debida objetividad los resultados de trabajo, localizando, examinando, y divulgando las mejores experiencias que poseen alguna institución y los actores que rodean de la misma. De esta manera podemos garantizar una educación de prestigio y de calidad.

1.6.-Comunicación en la Dirección Educativa

La comunicación en la dirección educativa es muy fundamental, a través del cual se puede dar los mensajes, es decir, el uso de medios de comunicación en la enseñanza se considera una forma de hacer llegar los conceptos o mensajes hacia al estudiante entendiendo de dos maneras de entender y asumir de manera vertical

y unidireccional, poniendo al estudiante como un sujeto receptor y al maestro el que le hace llegar el mensaje.

Entonces, la comunicación es entendida como una forma de transmitir los conocimientos a que se memorice y se aprenda por los dicentes, situando como un objeto de receptáculos y depositarios de la información, este tipo de modelo se aplica dentro del establecimiento, con el que docente transmite y el educando escucha desde luego son evaluados de acuerdo al tema impartido por el maestro siendo este repetitivo y como reproductivo, esta práctica tradicional ha sido penado al destierro por la ciencia pedagógica.

A la comunicación, se sustenta también el modo de entenderla como una transmisión unidireccional de mensajes por un emisor hacia un receptor o el que recibe los mensajes orales ya que esto es implantada en la sociedad, siendo un instrumento hacer llegar el contenido del mensaje al otro individuo.

Por otro lado, el modelo educativo es considerado de un proceso de enseñanza – aprendizaje en el cual existe la participación activa de los estudiantes, siendo los actores principales de educación considerada como un sujeto, no así como un objeto receptor, esto es planteado el aprendizaje de un proceso continuo y activo de una construcción y de re - creación de conocimiento adquiridos, esto también es entendida y definida como dialogo frontal e intercambio de experiencia o conocimiento en un espacio en que se encuentra el locutor y oyente, instaurando y interrelacionando entre los interlocutores.

1.7.- Liderazgo en la Dirección Educativa

En la vida cotidiana es fundamental liderar en la dirección educativa, siendo la más importante en la conducción, planificación y organización del accionar de la institución, sobre todo, en una institución debe haber un personal quien lidere por supuesto habrá personas que no le gustan a los líderes, ya que siente mandados y ordenados, o por que vive en mediocridad y comodidad y tienen envidia a los

que están sobre ellos. Es por el cual siempre opone o tratan de calumniar para que los líderes desmotiven dejen de asumir con responsabilidad. La ausencia de líderes existe: la inestabilidad de la organización, confusión, desorden y desconcierto.

“Liderazgo: proceso por el cual quienes lo llevan a cabo aseguran que una organización tenga una dirección clara y sensata, creando una visión de futuro y estrategias para realizar esa visión; y en este proceso motivan a los demás para lograr esta visión superando dificultades y adaptándose a los cambios. (Kotter, 1996)

Liderazgo: se considerará que existe cuando se observen TODAS las conductas relativas a visión, creatividad, adaptabilidad al cambio, comunicador eficaz, preocupación por las necesidades de subordinados, crítico del status quo.”Tomado de Internet: <http://contexto-educativo.com.ar/2005/05/nota-3.html>, mht

Introducción: algunas líneas para situar el liderazgo

Si hablamos del liderazgo es muy compleja entender, sin embargo, hay que identificar y comprender el concepto de liderazgo, puesto que es un gestor eficiente que ocupado por una persona que tiene capacidad y responsabilidad de asumir esta tarea moral amplia de una institución educativa conformados de varios seres humanos con diferentes formaciones personales, así como también, son dirigidos y orientados a varios decanos que se están formando en la institución, hay muchos actores sociales que están alrededor del centro educativo, de tal manera, es una expresión cualitativa de una organización institucional, dinámica y comunitaria donde asumen todo el profesorado liderando, con determinadas funciones, o más bien roles específicos.

El liderazgo es como algo “estimular” inductivamente a los miembros o grupos organizados dentro de la organización educativa, pues, es una actividad de ejercer directa o indirectamente a la misma. De igual manera, es algo individual donde se promueve en el grupo o de una organización, entonces, el liderazgo es

una mezcla de planos y ángulos, donde impiden razonamiento y reflexión seria sobre la organización y mejoramiento de la calidad de la institución existiendo distintas visiones de liderazgo. [Htt: //www.monografias.com/trabajos36/naturaleza 7naturaleza.shtml](http://www.monografias.com/trabajos36/naturaleza7/naturaleza.shtml)

El reto más importante del liderazgo es cambiar el desarrollo de las unidades educativas apropiado por los actores de la educación, evidentemente abra debilidades que se pueda superarlas mediante evaluaciones entre los profesorados, decentes y actores educativos; en las cuales, se debe plantear propuestas alternativas que superen los problemas internos de la institución.

En el ejercicio, de la dirección debe haber el liderazgo ella está un agente que oriente, direcciona, planifique, controle, ejecute y evalúe siendo la más importante para fortalecer a una institución y sobre todo para mejorar la educación en las comunidades y brinda un buen servicios los padres de familia. Para que trabaje de esta forma es necesaria tengamos el conocimiento o la comunicación de manera permanente para consensuar los criterios o las propuestas constructivamente en beneficio de la niñez de manera general al centro educativo.

1.8.- Planificación Educativa

En la actualidad la planificación juega un papel fundamental en la educación, permitiendo a los docentes mayor preparación en los temas que tiene que orientar o dar mensaje a los decentes y que ellos tengan una base necesaria en materias de la educación. En las primeras etapas del nivel inicial es importante y necesaria en la formación; dependiendo de este trabajo por parte de los profesorados los niños (as) tendrán un rendimiento adecuado. En esta etapa de vida de los niños son muy decisivos, dinámicos y tienen un desarrollo adecuado de su cráneo, así como también su desarrollo pleno como persona y para capacidad de integración en el ambiente escolar donde tranquilamente puedan desenvolverse el aprendizaje. Para que este tenga el mejor resultado o cumplir los objetivos propuesto al finalizar el año lectivo se debe realizar la planificación.

La planificación es instrumento de trabajo con el que los docentes organizar y desarrollan en su vida profesional, modulando el conjunto de contenidos, iniciativas metodológicas, estrategias educativas, materiales que da secuencia en las actividades diarias en el que hacer educacional.

Todo contexto de la enseñanza está establecido por la inmediatez y la “imprevisibilidad” por lo que la planificación reduce la inseguridad y por el otro lado pronostica lo que se va suceder en la clase, concediendo la serenidad y coherencia en el desarrollo de la tarea pedagógica en el marco de programa.

Recopilado de Internet en donde explica el concepto de la planificación pues es:

“Habitualmente, la planificación funciona como una exigencia formal. En este sentido se la reduce a un mero instrumento burocrático, y se la despoja de su función primordial, que es la guía organizadora y estructuradora de la practica”

1.9.-Gerencia Educativa y Currículo

La institución educativa es una empresa pública donde genera el desarrollo de las capacidades de los individuo, en ella se cultiva la cultura de conocimiento y aprendizaje de los seres humanos. Para que tenga el efecto de buen desarrollo del aprendizaje deben ser manejadas de la mejor forma la administración de la institución educativa.

Para lo cual, debe existir una gerencia efectiva que es un requisito fundamental para la existencia, firmeza y desarrollo constante de una institución en las condiciones crecidamente reñideros y móviles del mercado presente. Por ello, el proceso contenido temático camina a los elementos fundamentales que debe ser tomado en cuenta el gerenciamiento efectivo en las empresas y particularmente en la institución educativa, considerando los aspectos como: la cultura institucional, la toma de decisiones, liderazgo continuo, la esperanza a la

calidad y la innovación constante las misma que caracteriza una visión de cambio con el propósito de mejorar en las instituciones educativas.

Este tema es de vital importancia para la conducción de una institución educativa o como también la empresa que tenga que asumir con la responsabilidad. Entonces, la gerencia es necesaria para todas las personas comprometidas en el manejo de sistema educativo público o privado, siendo una actividad compleja a asumir con cabalidad pero no es imposible donde un gerente deber conducir de manera eficiente y eficaz un establecimiento desde educación inicial hasta las universidades.

La gerencia educativa, a modo de una posibilidad que benefician los establecimientos educativos, a fin de lograr consistentemente los resultados prácticos que ayudan en la tarea de la planificación, organización y ejecución de la institución , siendo de esta manera se fortalece y dando un rumbo hacia el cambio la institución ; puesto que los actores quiere este trabajo de innovación de modo que necesita la ayuda toda las personas organizadas ya que la gerencia no es solamente de una persona.

Según el autor Peter Drucker quien define: “la gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización”

Asimismo Konosuke Matsushita considera “que la gerencia siempre debe desenvolverse con una política de “dirección abierta” entonces, la dirección abierta significa confianza en los empleados, comunicación fácil dentro de la empresa, alta moral de trabajadores y, sobre todo, solidaridad empresarial”.

De la misma forma, Jean-Paúl Sallenave considera que la gerencia integral consiste “relacionar todas las fuerzas del manejo de una organización en busca de una mayor competitividad” como es:

La estrategia esto es para saber a donde vamos y como lograr las metas planteadas a llevar o sacar adelante a una institución educativa.

La organización es para llevar a cabo la estrategia eficientemente a una institución educativa.

La cultura para dinamizar la organización y animar a la gente o participante en el proceso educativo.

Según Juan Manuel Manes quien define del gerenciamiento institucional educativo denomina de este modo “proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficiencia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural”

Otro autor como, Otoniel Alvarado quien sostiene que la “gerencia es básicamente, es una función administrativa, de naturaleza profesional, inherente a un cargo directivo. Por tanto, el ejercicio de dicho cargo implica una serie de cualidades y exigencias personales, sobre todo un conjunto de actitudes específicas que le favorezca para la conducción exitosa de las funciones que dicho cargo conlleva”[Htt: //www.monografias.com/trabajos36/naturaleza 7naturaleza.shtml](http://www.monografias.com/trabajos36/naturaleza7/naturaleza.shtml)

Por lo tanto, en el campo educacional existe un ente quien dirige a una institución o a su vez gerente educativo, donde existe como en cualquier otras entidades llamada gerente quien es justamente para conducir a una empresa en este caso lasa entidades educativas los quienes tienen responsabilidades en particular las funciones específicas de planificar, organizar, direccionar y controlar las tareas dentro de que hacer educativo esto también puede realizarse en otras entidades.

1.9.1. Funciones Gerenciales

Según Stephen P Robbins quien señala algunas funciones de la gerencia son:

- “la planeación consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades”.
- “la organización, según la cual los gerentes son responsables de diseñar la estructura de la organización. Esto comprende la terminación de las tareas, los correspondientes procedimientos y donde se tomaran las decisiones.
- “La dirección, por cuanto los gerentes son los responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo.”
- “El control, pues para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde, el gerente debe monitorear el rendimiento de la organización. Es importante el cumplimiento de las metas propuestas, mediante los procedimientos más beneficiosas para todos”

1.9.2 Características de la Institución Educativa

La institución educativa debe implantar algunas características propias tomando en cuenta a la realidad donde se encuentra la institución por lo cual consideramos las siguientes características:

- ❖ Profesionalización en la conducción de la institución educativa.
- ❖ Eficiencia solidaria desde la administración de la entidad.
- ❖ Reorganización institucional
- ❖ Marketing educativo
- ❖ Ética en las decisiones sobre la comunidad educativa.
- ❖ Elaborar el OEI (proyecto educativo Institucional)
- ❖ Trabajo en equipo y sólida comunicaciones bien de nuevo paradigma institucional

1.9.3.- La Toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso continuo en donde se recoge entre dos o más opciones, algunas de ellas tienen una importancia concerniente en el desarrollo de nuestra vida, mientras otras son negativas.

La toma de decisiones en una organización de carácter institucional es muy fundamental, en donde el todo el personal que participan activamente en el proceso de planeación de manera libre atreven tomar una decisión realizar y ejecutar cualquier tipo de actividades de carácter administrativo, pedagógico y organizativo. Para lo cual, actúan todas aquellas personas que están apoyando el mismo proyecto o políticas de la institución. Pues, se debe empezar una selección de decisiones, las cuales es una tarea de gran trascendencia en el trabajo del mando.

Entonces, la toma de decisión en una organización interviene en las siguientes funciones administrativas: plantación, organización, dirección y control.

1.9.4.- El Liderazgo Gerencial.

La aspiración de todas las instituciones educativas de diferentes niveles es el liderazgo, en donde cada institución tiene una ideal de liderar en todo sentido; ya que esto también es dirigido por el líder cuya influencia es muy importante en el funcionamiento eficiente de la educación, sea escuela, colegio, institutos o la universidad.

Esto también es considerado como una mejor manera de fijar y tomar algunos atributos que el buen líder debe ser y hacer dentro de que hacer institucional. Para ello tenemos los atributos que serán tomadas muy en cuenta: Fijar el rumbo, demostrar carácter Personal; movilizar carácter Individual y Engendrar Capacidad Individual. [Htt: //WWW, monografías, com/trabajos36/naturaleza 7naturaleza.shtml](http://WWW.monografias.com/trabajos36/naturaleza7/naturaleza.shtml).

1.10.- El administrador desde el punto de vista emancipador

La emancipación significa el fin, resignación o renuncia de la nación ascendiente o de la defensa sobre un ser humano de menor de edad en el que también puedan gobernar su persona de sus bienes como si fuera la edad adecuada.

Cuando se habla de las perspectivas en tercero, segundo y la primera personas sobre el cambio social y educativo es llamar la atención a los actores la posibilidad de mantener una perspectiva crítica y emancipadora sobre la educación, por lo tanto en actuales momentos es constante el trato y el debate de las teorías modernas y críticas de la educación ante los retos de los postmodernismos.

Entonces, en una revista en el Internet describe que “En la práctica -la práctica de la lucha política en el mundo contemporáneos, la posición, cada vez más de moda, de los diversos postmodernismos está acabando con las condiciones filosóficas y Teóricas necesarias para cualquier proyecto emancipador. Esta situación es preocupante y no porque no haya nada que aprender de estas perspectivas, sino porque la tarea de emancipación sigue siendo necesaria en un amplio conjunto de luchas políticas del mundo contemporáneo. Estas luchas no sólo siguen siendo necesarias en los ambientes del Tercer Mundo, sino también en las nuevas condiciones de la vida social del Primer Mundo, desesperadas a veces, especialmente cuando la vida social del Primer Mundo se desfigura cada vez más por las nuevas formas de división entre los empleados y los desempleados, por los nuevos niveles de alienación, nuevas formas de anomia y nuevas formas de sufrimiento y de patología cuando las relaciones de instituciones clave (por ejemplo, la familia, la iglesia, la escuela y el estado) establecidas en el mundo vital se atenúan hasta la crisis a causa de demandas como las que GIDDENS (1990, 1991) describe en términos de desligamiento, revisión crónica y riesgos en ascenso.”

G:\httpwww.quadernsdigitals.netdatos_webhemerotecar_7nr_107ª_12801280.htm.mht

CAPITULO II

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.1.- CARACTERIZACION DE LA ESCUELA “GENERAL CONDORAZO” DE APAHUA

El Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe “General Condorazo”, ubicada al occidente de la cabecera provincial entre la trayectoria Pujilí-La Maná, tiene infraestructura mixta y metálica, cuatro aulas de tapial y de ladrillo con cubierta de loseta, un comedor escolar y una aula para sala de reuniones y eventos, una cancha múltiple, una sala de ludo teca, un laboratorio de computación y tele centro, huerto escolar, entre otros.

En la actualidad el presente centro educativo es pluridocente; cuenta con 6 profesores, de las cuales tres con nombramiento, dos bonificados y una contratada. En cuanto a los servicios básicos, dispone de agua entibada, electrificación, letrización, la tecnología antes mencionada está en proceso de gestión para un adecuado funcionamiento, debido a que la empresa de Globalnet, está suspendido su funcionamiento a nivel del país.

Como actividades más destacadas mantenemos la “minga” comunitaria, para el arreglo de las zanjas del huerto, arreglo de parque escolar, gestiones antes las instituciones, preparación de alimentación escolar, desarrollo de eventos sociales, culturales y deportivos.

2.2.- Reseña histórica de la escuela

En actual territorio de la comunidad Apahua, más o menos en el año de 1800 no existía ningún habitante; es decir, era prácticamente abandonado, pero sucede que en aquel entonces, existía fuerte opresión con la implementación de los sistemas

de hacienda, particularmente en nuestra provincia, nuestro cantón no fue la excepción.

Entonces, debido a los malos tratos de los hacendados, varios habitantes y de diferentes comunidades y por ende de las diferentes provincias y cantones tuvieron que salir de sus territorios, en nuestro caso especialmente vinieron desde actual cantón Sigchos y de la provincia de Bolívar y otras comunidades cercanas y se formaron la actual población de la comunidad Apahua, que en aquel entonces denominaron Caserío Apahua.

Por lo tanto, se acentuaron en este territorio, sin la debida autorización de las autoridades de aquel entonces, de antemano formaron parte de los habitantes de la actual parroquia de Pilaló.

De tal manera que en esos tiempos no conocían la denominada “escuela” para poder educarnos. Debido a este desconocimiento algunos jefes de la comunidad como ya tuvieron hijos y de hecho se preocuparon de la educación; de tal manera que en ese tiempo no existía el medio de transporte como la denominada carretera que pueda transitar los vehículos, por tanto el sistema de comercialización tuvo lugar por senderos con los animales para poder intercambiar los productos entre Costa y la Sierra.

Entonces, los comerciantes por el difícil acceso que caminaban cansados tuvieron que pedir las posadas en diferentes casas que obviamente eran cercanos al camino; ahí es donde aprovecharon a varias personas que sabían leer y escribir, para que puedan impartir sus conocimientos y sobre todo que aprendan a leer y escribir, especialmente a los hijos de los dirigentes o “Cabecillas”.

Así, aprendían a leer y escribir; pero esto tuvo un costo, es decir, que no era gratis sino pagaban borregos, cuyes, gallinas y productos de la zona.

Estando en este proceso, surge un problema, en donde los religiosos pertenecientes a varias iglesias como jesuitas y lauritas, implementaron un sistema

de hacienda en dicha comunidad, luego vendieron esta hacienda a un señor llamado Alejandro Vásquez, que aún todavía no existía un maltrato como tal, pero como los antepasados ya conocían sobre el maltrato que hacían los hacendados, empezaron la lucha en contra del sistema de hacienda.

Esa lucha duró de 6 a 7 años con mucha resistencia por los líderes y comuneros que fueron bien organizados, hasta que en un momento dado, triunfaron a pesar de una lucha sangrienta y de muerte de varios dirigentes. De esta manera logrando conseguir como una comuna jurídica, el 11 de enero de 1939, es decir, la lucha duró varios años que como fruto de ello hoy vivimos tranquilos.

Con estos antecedentes, en la comunidad hizo falta mucho la educación para lo que, empezaron a gestionar ante las instituciones competentes, de hecho lograron fundar una escuela con sistema hispano en esta comunidad por el año de 1880 aproximadamente con una infraestructura propia de la comunidad, es decir, se hicieron funcionar en una choza, a donde los estudiantes asistían desde las 7 de la mañana hasta las 4 de la tarde y más por los castigados tuvieron que anochecer en la escuela, hasta que cumpla con sus tareas.

Esta educación tradicional sobre todo de mala calidad en infraestructura duró hasta el año de 1967; hasta cuando construyeron la carretera de Angamarca por el H. C. P. C., para la construcción de una obra de gran magnitud tuvieron que construir un campamento para que puedan habitar los trabajadores y cuando ya terminaron la obra, los dirigentes gestionaron para que esa casa se transforme en establecimiento educativo, esta gestión fue aceptada y la educación de los niños y niñas se mejoró un poco.

Por consiguiente, los dirigentes de aquel entonces tuvieron conocimiento de que existe un sistema educativo nuevo, en este caso la creación de la EIB como una alternativa para las comunidades indígenas, bajo el Modelo Pedagógico y Curricular del MOSEIB; en donde no exista maltrato a los niños, padres de

familia, mucha inasistencia, impuntualidad, prepotencia de los docentes hispano hablantes,

Desde aquel entonces, se ha venido desarrollando y planteando proyectos de innovación pedagógica en respuesta a las nuevas exigencias socioeducativas, económicas, políticas y culturales propias de la zona; además, para el mejoramiento de los indicadores enumerados anteriormente.

2.2.- Análisis e Interpretación de resultados de la encuesta aplicada a la directora.

Pregunta N.-1 La institución es administrada en base a la experiencia de sus autoridades.

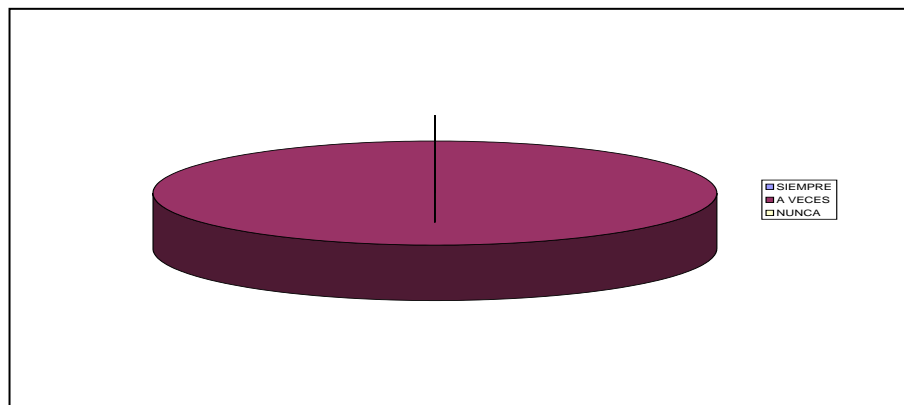
TABLA N.-1
EXPERIENCIA DE SUS AUTORIDADES

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	00	00
A VECES	1	100
NUNCA	00	00
TOTAL	1	100

FUENTE: DIRECTORA

REALIZADO POR: INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 1
EXPERIENCIA DE SUS AUTORIDADES



FUENTE: DIRECTORA

REALIZADO POR: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

La directora de la institución manifiesta que a veces la institución es administrada en base a la experiencia de su autoridad. De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación en 100 % de su confianza manifiesta que la institución es administrada a veces en base a la experiencia en la que hace mucha falta la capacitación a la autoridad máxima de la misma, con el propósito de sacar adelante a la institución educativa.

Pregunta N.-2 se realiza un diagnostico anual para detectar fortalezas y debilidades administrativas.

TABLA N.-2
DIAGNOSTICO

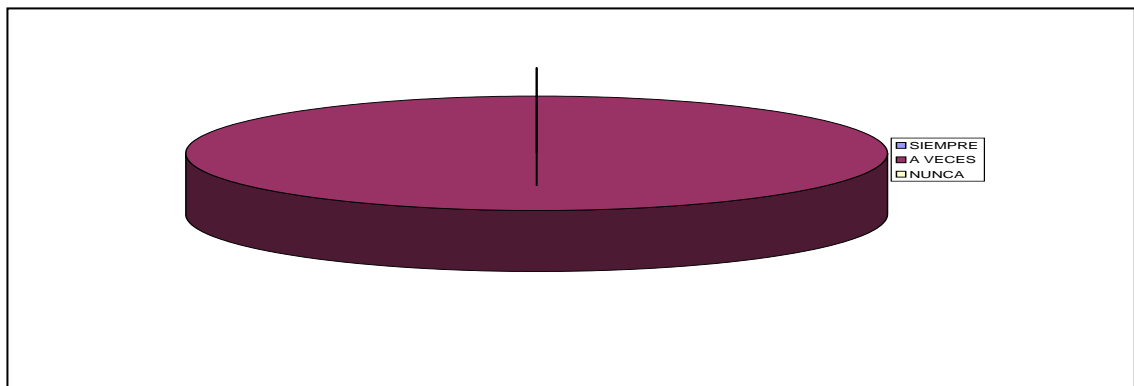
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	00	00
A VECES	1	100
NUNCA	00	00
TOTAL	1	100

FUENTE: DIRECTORA

REALIZADO POR: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 2

DIAGNOSTICO



FUENTE: DIRECTORA

REALIZADO POR: INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

La Sra. Directora quien manifiesta que a veces se realiza un diagnostico anual para detectar fortalezas y debilidades administrativas, ya que es muy importante tener estos datos con el fin de planificar dentro la institución educativa.

Mediante esta investigación hemos obtenido un resultado real donde afirma que en cuando la institución obtiene los resultados reales detectando algunas fortalezas y como también debilidades administrativas.

Pregunta N.-3 se ha buscado o aplicado alternativas para una mejor gestión administrativa.

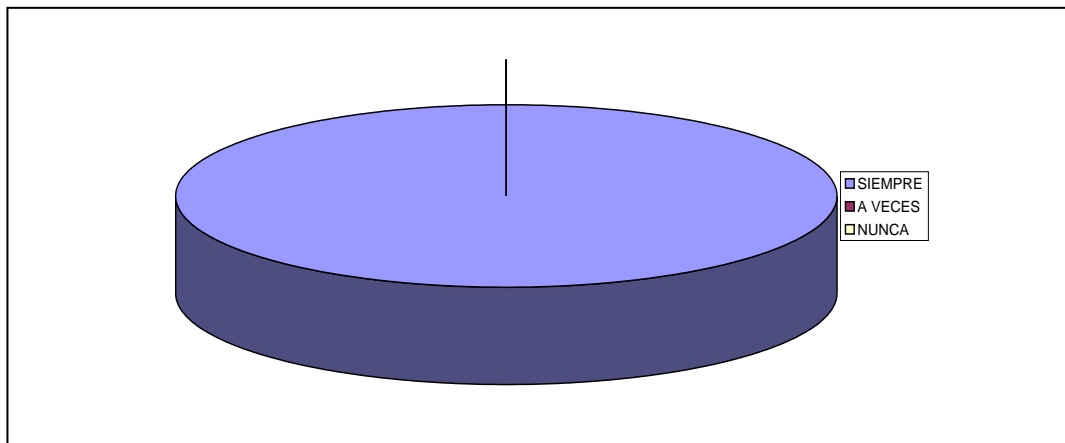
TABLA N.- 3
GESTION ADMINITRATIVA

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	1	100
A VECES	00	00
NUNCA	00	00
TOTAL	1	100

FUENTE: DIRECTORA

REALIZADO POR: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 3
GESTIÓN ADMINISTRATIVA



FUENTE: DIRECTORA

REALIZADO POR: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

La directora de esta institución quien afirma que siempre a buscada alternativas para mejor gestión administrativa en la institución educativa, es por el cual, se ha ido mejorando moderadamente. Entonces, la gestión realizada por la autoridad máxima de la institución es de manera satisfactoria en al que se demuestra su capacidad de administrar previa coordinación y planificación con la comunidad educativa.

Pregunta No.- 4 Atención a los docentes, padres de familia y estudiantes es constante.

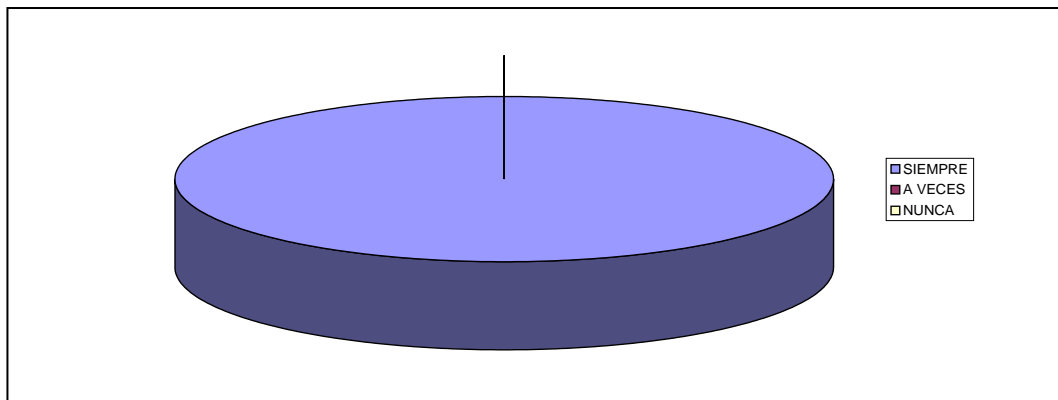
TABLA N.- 4
ATENCION CONSTANTE

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	1	100
A VECES	00	00
NUNCA	00	00
TOTAL	1	100

FUENTE: DIRECTORA

REALIZADO POR: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 4
ATENCION CONSTANTE



FUENTE: DIRECTORA

REALIZADO POR: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

La directora de esta institución educativa opina que de acuerdo a la posibilidad se da la atención merecida a sus padres de familia, estudiantes y profesorados.

La atención de parte de la autoridad hacia a los actores de la educación es constante, de manera que los beneficiarios sienten conforme y satisfecha por su amable atención.

Pregunta N.-5 Piensa usted que hace falta capacitar al personal administrativo y docente para un mejor administrativo.

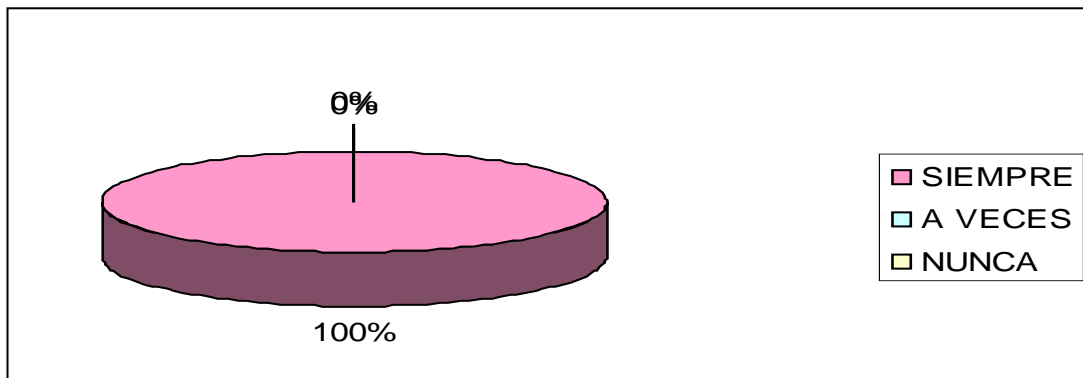
TABLA N.-5
CAPACITACION AL PERSONAL

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	1	100
A VECES	00	00
NUNCA	00	00
TOTAL	1	100

FUENTE: DIRECTORA

REALIZADO POR: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 5
CAPACITACIÓN AL PERSONAL



FUENTE: DIRECTORA

REALIZADO POR: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

La autoridad de esta institución manifiesta que siempre hace falta la capacitación a todo el personal docente y la autoridad. Por lo tanto, se hace falta la capacitación a las autoridades de la institución en campo de la administración, siendo la parte fundamental para el mejoramiento de la educación en nuestra comunidad.

Pregunta N.-6 Se debe proponer nuevas formas de administración en la institución.

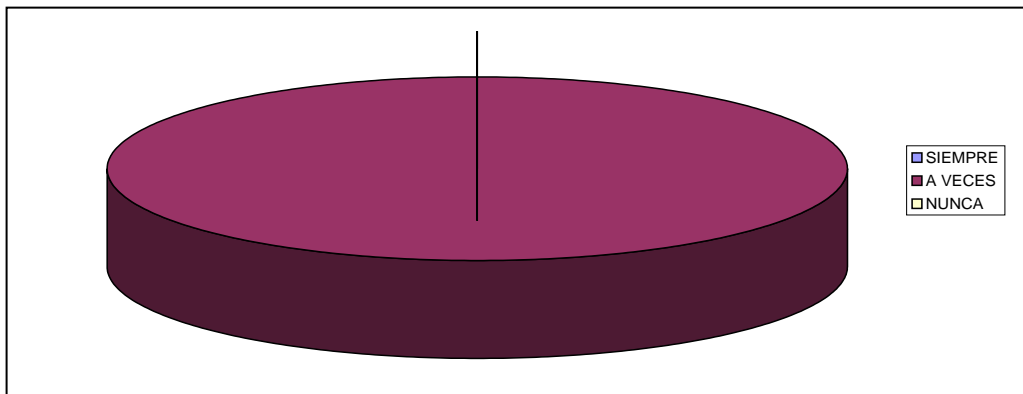
TABLA N.-6
NUEVAS FORMAS DE ADMINISTRACION

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	00	
A VECES	1	100
NUNCA	00	00
TOTAL	1	100

FUENTE: DIRECTORA

REALIZADO POR: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 6
NUEVAS FORMAS DE ADMINISTRACION



FUENTE: DIRECTORA

REALIZADO POR: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

La directora de la institución quien considera a veces debe proponer nuevas formas y alternativas de administración institucional con la finalidad de mejorar y transformar la misma.

Por lo tanto, cabe mencionar en la institución a veces se hace falta proponer nuevas formas de administración con el fin de mejorar nuestra educación en la comunidad Apahua.

2.3.- Análisis e Interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los maestros.

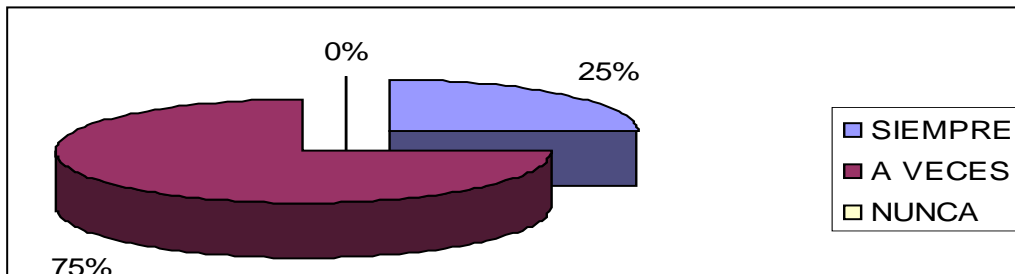
Pregunta N.-1 La institución es administrada en base a la experiencia de sus autoridades.

TABLA N.-1
EXPERIENCIA DE SUS AUTORIDADES

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	1	25
A VECES	3	75
NUNCA	00	00
TOTAL	4	100

FUENTE: MAESTROS
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 1
EXPERIENCIA DE SUS AUTORIDADES



FUENTE: MAESTROS
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANÁLISIS LÓGICO

Las respuestas obtenidas nos indican que el 75 % de los docentes de esta institución considera que a veces la institución es administrada en base a la experiencia de sus autoridades. Así como también un 25 % de docentes quienes manifiestan la institución es administrada en base a la experiencia de la autoridad. De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación en su mayoría de los docentes opinan que la institución en mención no está administrada adecuadamente con su propio criterio o experiencia en la que hace mucha falta la capacitación a la autoridad educativa a fin de mejorar en el campo administrativo.

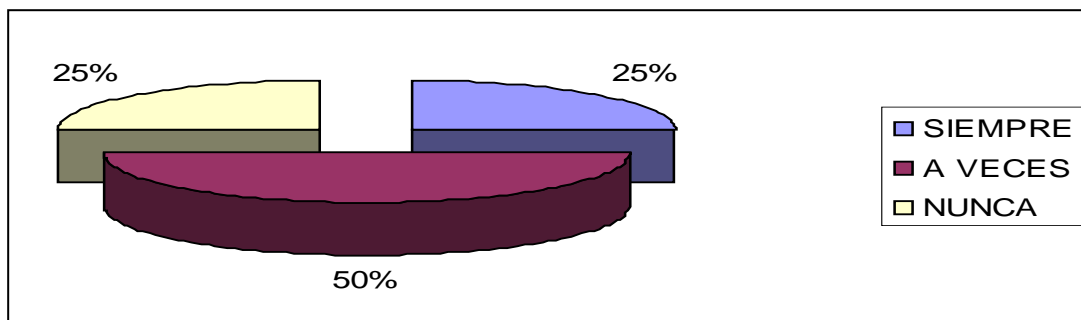
Pregunta N.-2 se realiza un diagnostico anual detectar fortalezas y debilidades administrativas.

TABLA N.-2
DIAGNOSTICO

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	1	25
A VECES	2	50
NUNCA	1	25
TOTAL	4	100

FUENTE: MAESTROS
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 2
DIAGNOSTICO



FUENTE: MAESTROS
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 50 % de docentes opina que a veces se realizan el diagnostico para detectar la fortalezas y debilidades, el 25% de docentes investigados consideran que siempre se realizan un diagnostico anual para detectar fortalezas y debilidades administrativas. Mientras y un 25 % de docente manifiesta que nunca la realizan diagnostico para mostrar debilidades y fortalezas administrativas, ya que es muy importante tener estos datos con el fin de planificar dentro la institución educativa. Mediante esta investigación hemos obtenido un resultado real donde en su mayoría de los docentes de esta institución la consideran a veces es tratada o diagnostica para detectar las fortalezas y debilidades de la institución ; pues ,significa que es muy necesaria hacer reuniones para tratar y poder planificar en bien de la institución.

Pregunta N.-3 se ha buscado o aplicado alternativas para una mejor gestión administrativa.

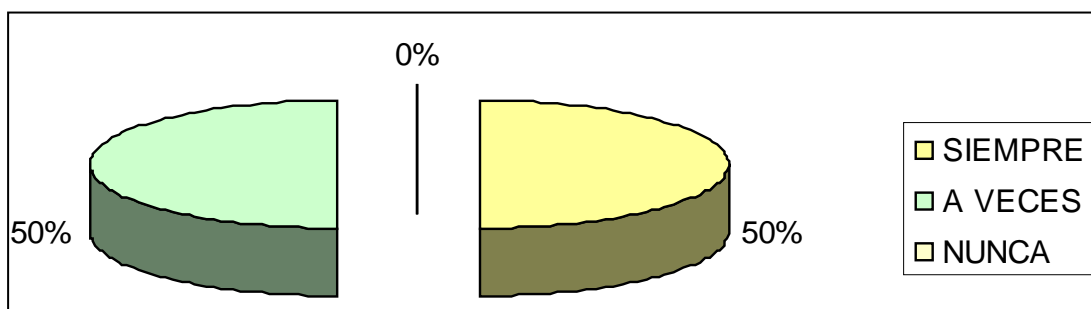
TABLA N.- 3
GESTION ADMINITRATIVA

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	2	50
A VECES	2	50
NUNCA	00	00
TOTAL	4	100

FUENTE: MAESTROS

RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 3
GESTION ADMINITRATIVA



FUENTE: MAESTROS

RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 50% de docentes encuestados consideran que siempre ha buscado alternativas para una mejor gestión administrativa en bien de la institución, en cambio, el 50% de educadores involucradas mencionan por su creatividad de sus autoridades se han buscado alternativas para una mejor gestión administrativa.

Entonces, en su mayor parte de docentes investigadas ubican la gestión de las autoridades es buena, ya que es considerable coordinar acciones entre los docentes y padres de familia para realizar una buena gestión en bien de vuestros educando en particular de la institución educativa.

Pregunta No.-4 atención a los docentes, padres de familia y estudiantes es constante.

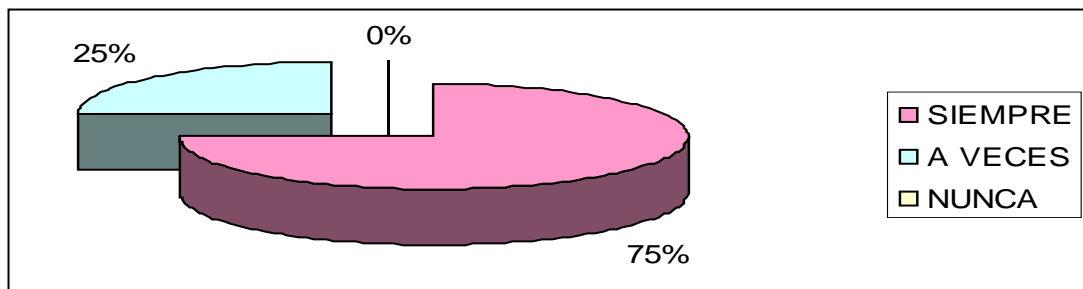
TABLA N.- 4
ATENCION CONSTANTE

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	3	75
A VECES	1	25
NUNCA	00	00
TOTAL	4	100

FUENTE: MAESTROS

RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 4
ATENCION CONSTANTE



FUENTE: MAESTROS

RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 75 % de profesorados consideran la atención de la autoridad educativa de esta institución siempre es buena y constante hacia a los docentes y actores de la educación, en cambio, el 25 % de profesores la mencionan la atención de la directora es muy regular

La mayoría de docentes investigadas consideran la atención por parte de la autoridad es muy buena a los docente, padres de familia y estudiantes.

Pregunta N.-5 Piensa usted que hace falta capacitar al personal administrativo y docente para un mejor administrativo.

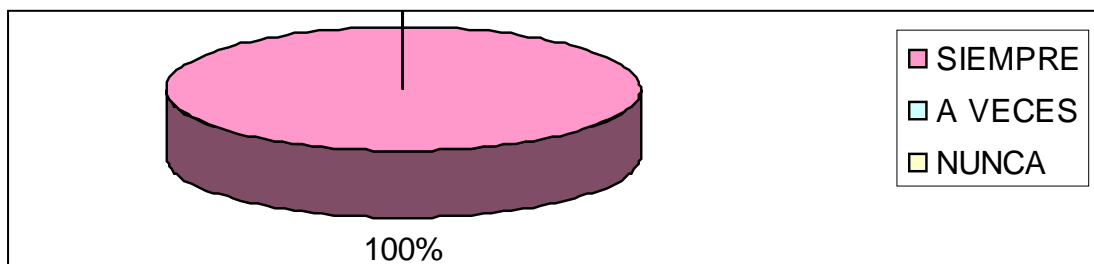
TABLA N.-5
CAPACITACION AL PERSONAL

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	4	100
A VECES	00	00
NUNCA	00	00
TOTAL	4	100

FUENTE: MAESTROS

RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 5
CAPACITACION AL PERSONAL



FUENTE: MAESTROS

RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

La respuesta es evidente, el 100% de personal docente consideran que siempre hace falta la capacitación para mejorar en cuanto en la administración de la institución.

Por lo tanto, se hace falta la capacitación a las autoridades y los demás personal de la institución en campo de la administración, siendo la parte fundamental para el mejoramiento de la educación en nuestra comunidad.

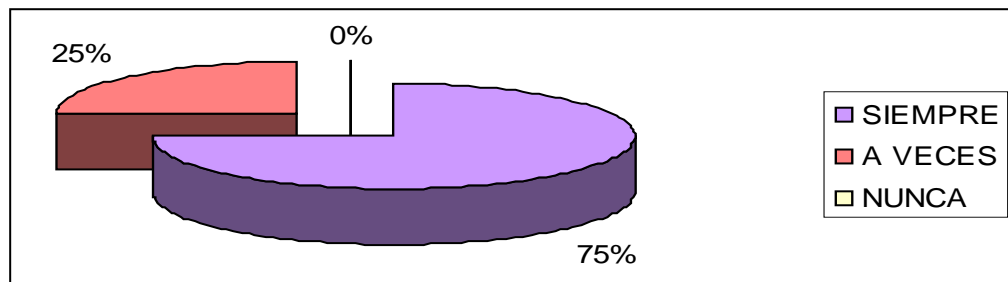
Pregunta N.-6 Se debe proponer nuevas formas de administración en la institución.

TABLA N.-6
NUEVAS FORMAS DE ADMINISTRACION

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	3	75
A VECES	1	25
NUNCA	00	00
TOTAL	4	100

FUENTE: MAESTROS
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 6
NUEVAS FORMAS DE ADMINISTRACIÓN



FUENTE: MAESTROS
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 75 % de personal docente, consideran que siempre la autoridad de la institución debe proponer nuevas formas y alternativas de administración institucional a fin de mejorar y transformar la misma, mientras un 25 % manifiesta que no es necesaria buscar nuevas formas o alternativas de la administración. Por lo tanto, se hace falta siempre proponer nuevas formas de administración con el fin de mejorar la institución educativa consiguiendo un resultado inmediato.

2.4.- Análisis e Interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes

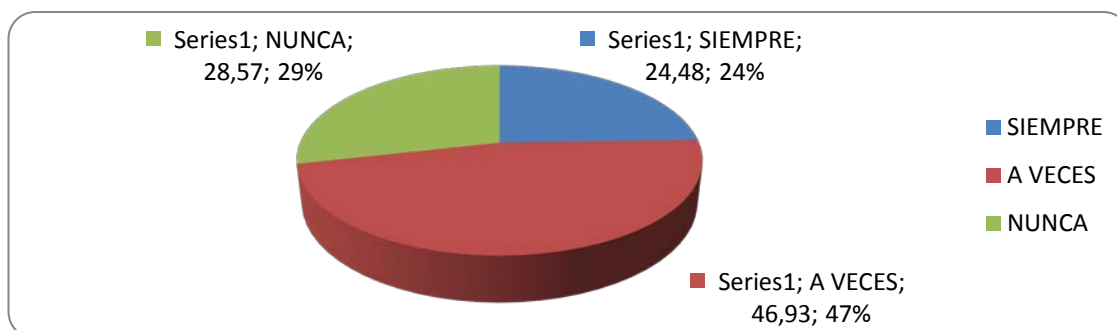
Pregunta N.-1 La institución es administrada en base a la experiencia de sus autoridades.

TABLA N.-1
EXPERIENCIA DE SUS AUTORIDADES

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	24	24.48
A VECES	46	46.93
NUNCA	28	28.57
TOTAL	98	99.98

FUENTE: ESTUDIANTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 1
EXPERIENCIA DE SUS AUTORIDADES



FUENTE: ESTUDIANTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANÁLISIS LÓGICO

El 46,93 % de los docentes opinan que a veces la institución es administrada en base a la experiencia de sus autoridades. El 28,57 % de los estudiantes encuestados manifiestan que la institución es administrada en base a la experiencia de la autoridad, así como también un, mientras el 28,48 % ubican la administración es mala que nunca la lleva bien con sus propios criterios. Las respuestas obtenidas en esta investigación nos indican en su mayoría de los estudiantes opinan que la institución en mención que no está administrada

adecuadamente bajo su criterio y con responsabilidad esto dificulta a una buena marcha de la institución.

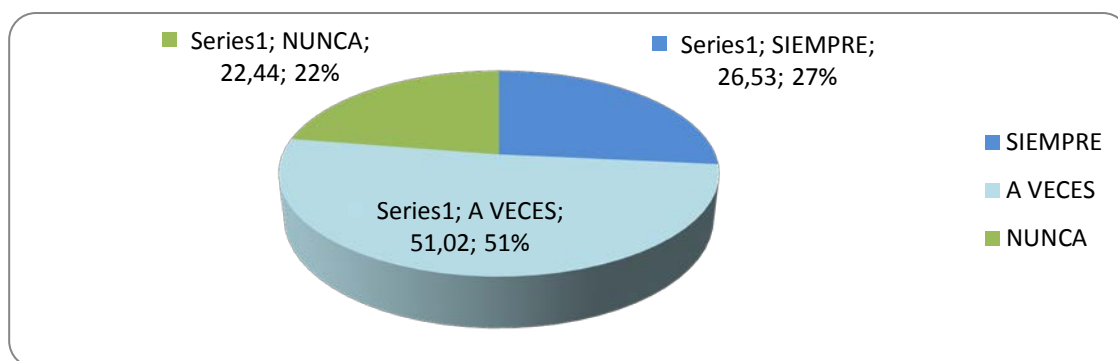
Pregunta N.-2 se realiza un diagnostico anual detectar fortalezas y debilidades administrativas.

**TABLA N.-2
DIAGNOSTICO**

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	26	26.53
A VECES	50	51.02
NUNCA	22	22.44
TOTAL	98	99.99

FUENTE: ESTUDIANTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

**GRAFICO N°- 2
DIAGNOSTICO**



FUENTE: ESTUDIANTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANÁLISIS LÓGICO

El 51,02 % opina que a veces se realizan el diagnostico para detectar las fortalezas y debilidades. El 26,53 % de los estudiantes investigados consideran que siempre se realizan un diagnostico anual para detectar fortalezas y debilidades administrativas. Mientras el 22,44 % de estudiantes aseveran que nunca la realizan diagnostico para mostrar debilidades y fortalezas administrativas, ya que es muy importante tener estos datos con el fin de planificar dentro la institución educativa. Mediante esta investigación hemos obtenido un resultado real donde en su mayoría de los estudiantes de esta institución la consideran a veces es tratada o diagnostica para detectar las fortalezas y debilidades de la institución ; pues

,significa que es muy necesaria hacer reuniones para tratar y poder planificar en bien de la institución.

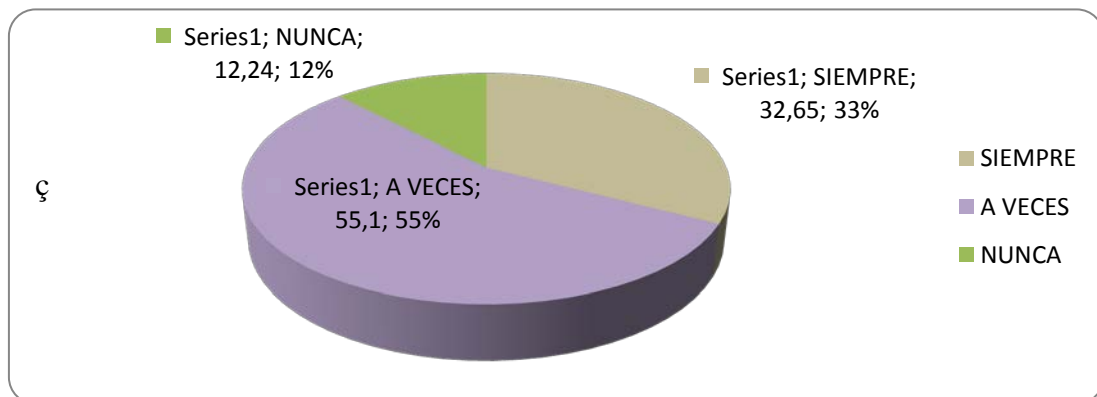
Pregunta N.-3 se ha buscado o aplicado alternativas para una mejor gestión administrativa.

TABLA N.- 3
GESTION ADMINITRATIVA

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	32	32.65
A VECES	54	55.10
NUNCA	12	12.24
TOTAL	98	99.99

FUENTE: ESTUDIANTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 3
GESTION ADMINITRATIVA



FUENTE: ESTUDIANTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 55,10 % de estudiantes confirman muy rara vez ha buscado alternativas para mejorar la gestión administrativa. El 32,65 % de los estudiantes encuestados consideran que siempre han buscado alternativas para una mejor gestión administrativa en bien de la institución, en cambio, el 10% de estudiantes ubican la gestión de autoridad en deficiente. Entonces, en su mayor parte de estudiantes investigadas ubican la gestión de las autoridades regular, la cual, se debe mejorar para la transformación institucional.

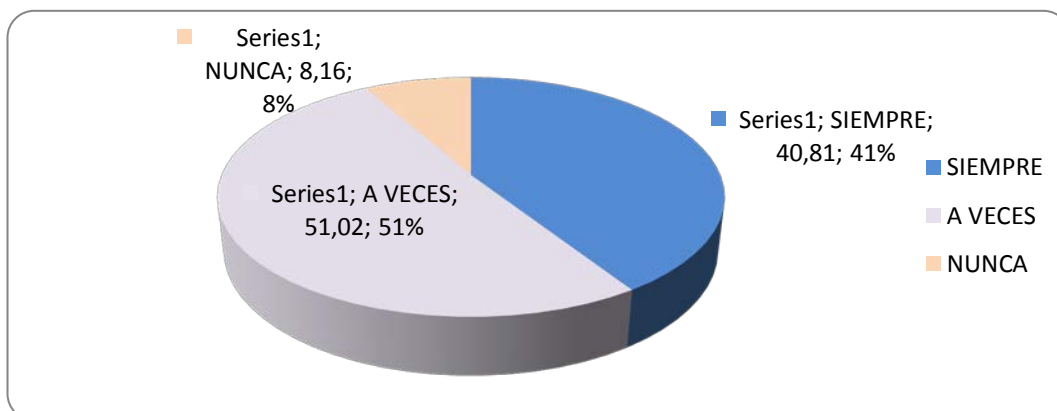
Pregunta No.-4 atención a los docentes, padres de familia y estudiantes es constante.

TABLA N.- 4
ATENCION CONSTANTE

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	40	40.81
A VECES	50	51.02
NUNCA	8	8.16
TOTAL	98	99.99

FUENTE: ESTUDIANTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 4
ATENCION CONSTANTE



FUENTE: ESTUDIANTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 51,02 % de alumnos encuestados la mencionan la atención de la directora es muy regular. El 40.81 % de estudiantes manifiestan la atención de la autoridad educativa de esta institución siempre es buena y constante hacia a los alumnos y a los actores de la educación, en cambio, el 8,16% juzgan que es muy mala, es decir, que nunca toma la importancia a nadie para atender de manera satisfactoria. La mayoría de estudiantes consideran la atención por parte de la autoridad es muy regular hacia padres de familia y estudiantes.

Pregunta N.-5 Piensa usted que hace falta capacitar al personal administrativo y docente para un mejor administrativo.

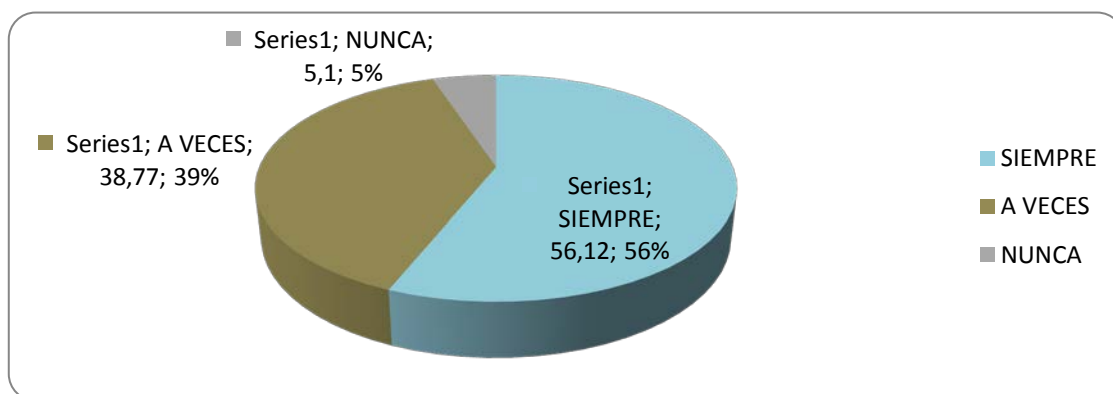
TABLA N.-5
CAPACITACION AL PERSONAL

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	55	56.12
A VECES	38	38.77
NUNCA	5	5.10
TOTAL	98	99.99

FUENTE: ESTUDIANTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 5

CAPACITACION AL PERSONAL



FUENTE: ESTUDIANTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANÁLISIS LÓGICO

El 56,12% de alumnos encuestados creen que siempre hace falta la capacitación para mejorar la administración institucional, mientras, el 38,77 aluden que no es muy necesaria o a veces la necesitan la capacitación para una buena administración y un 5,10 de los estudiante opinan que no hace falta la capacitación a sus autoridades para la mejora de la institución. Por lo tanto, se hace falta la capacitación a las autoridades de la institución en campo administrativo, siendo la parte fundamental para el mejoramiento de la educación en nuestra comunidad.

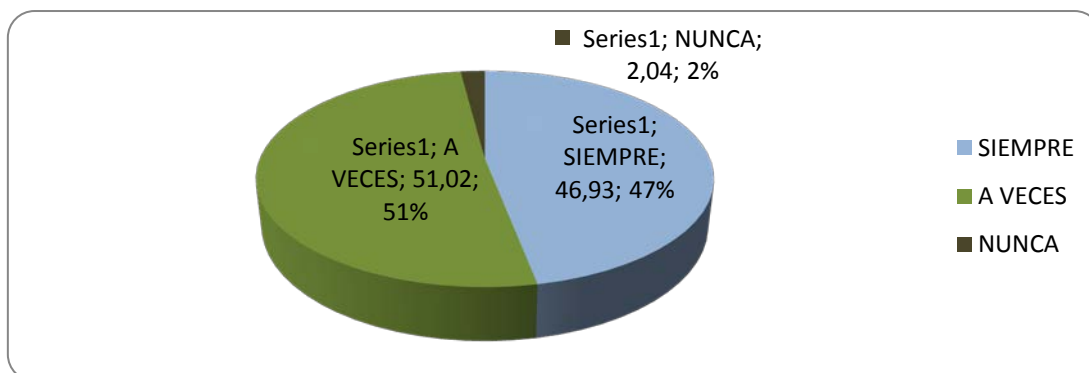
Pregunta N.-6 Se debe proponer nuevas formas de administración en la institución.

TABLA N.-6
NUEVAS FORMAS DE ADMINISTRACION

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	46	46.93
A VECES	50	51.02
NUNCA	2	2.04
TOTAL	98	99.99

FUENTE: ESTUDIANTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 6
NUEVAS FORMAS DE ADMINISTRACIÓN



FUENTE: ESTUDIANTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 51, % expresan que a veces las autoridades deben proponer nuevas formas de administración. El 46,93 % de estudiantes consideran que siempre la autoridad de la institución debe proponer nuevas formas y alternativas de administración institucional con la finalidad de mejorar y transformar la misma, mientras que el 2,04 de educandos creen que no es necesario. La respuesta es evidente, debido que un alto porcentaje de encuestados creen que es necesario buscar y proponer nuevas formas de administración institucional a fin de brindar y ofertar la calidad de educación.

2.5.- Análisis e Interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los dirigentes.

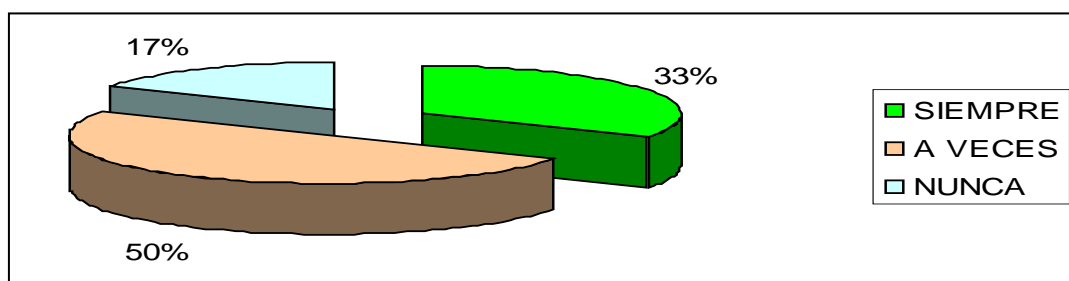
Pregunta N.-1 La institución es administrada en base a la experiencia de sus autoridades.

**TABLA N.-1
EXPERIENCIA DE SUS AUTORIDADES**

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	2	33.3
A VECES	3	50
NUNCA	1	16.6
TOTAL	6	100

FUENTE: DIRIGENTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

**GRAFICO N°- 1
EXPERIENCIA DE SUS AUTORIDADES**



FUENTE: DIRIGENTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 50 % de los dirigentes aseveran que a veces la institución es administrada en base a la experiencia de sus autoridades. El 33,3% de los dirigentes revelan que la institución es administrada en base a la experiencia de la autoridad máxima de institución, mientras, un y un 16,6 %de los dirigentes ubican la administración es mala que nunca han demostrado su capacidad en el campo administrativo. De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación en su mayoría de los dirigentes opinan que la institución en mención que no está administrada adecuadamente bajo su criterio y experiencia esto dificulta a una buena marcha de la institución.

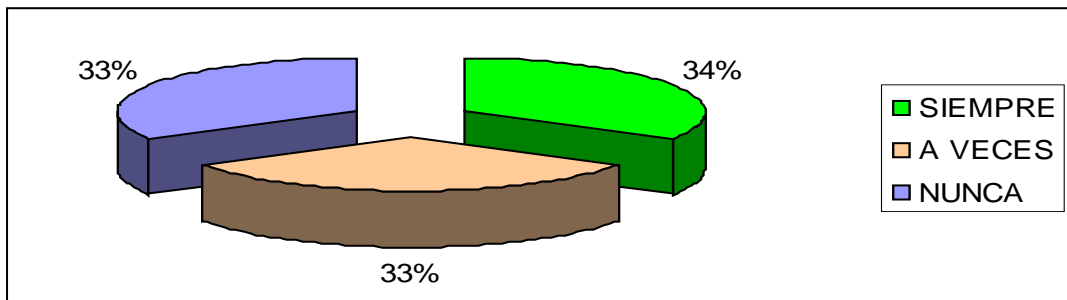
Pregunta N.-2 se realiza un diagnostico anual detectar fortalezas y debilidades administrativas.

**TABLA N.-2
DIAGNOSTICO**

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	2	33.3
A VECES	2	33.3
NUNCA	2	33.3
TOTAL	6	99.99

FUENTE: DIRIGENTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

**GRAFICO N°- 2
DIAGNOSTICO**



FUENTE: DIRIGENTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 33.3% de dirigentes encuestados consideran que siempre se realizan un diagnostico anual para detectar fortalezas y debilidades administrativas. Mientras un 33,3 % opina que a veces se realizan el diagnostico a fin de detectar algunas anomalías y transformaciones, mientras 33,3de dirigentes manifiesta que nunca la realizan diagnóstico para mostrar debilidades y fortalezas administrativas, ya que es muy importante tener estos datos con el fin de planificar dentro la institución educativa. Mediante esta investigación hemos obtenido un resultado efectivo en donde existen criterios equilibrados, es decir, no realizan adecuadamente las reuniones de este tipo para detectar las fortalezas y debilidades, pues, se debe coordinar y planificar con los dirigentes y actores de la educación para que sea participes en el desarrollo de la panificación como también en la ejecución del plan

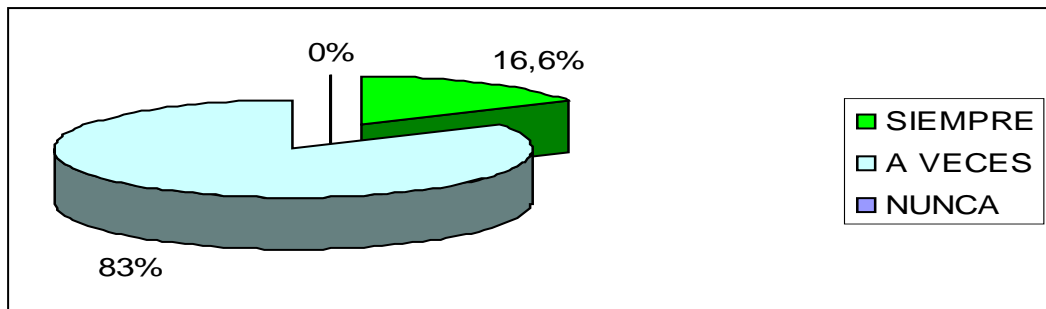
Pregunta N.-3 se ha buscado o aplicado alternativas para una mejor gestión administrativa.

TABLA N.- 3
GESTION ADMINITRATIVA

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	1	16.6
A VECES	5	83.3
NUNCA	00	00
TOTAL	6	99.99

FUENTE: DIRIGENTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 3
GESTION ADMINITRATIVA



FUENTE: DIRIGENTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANÁLISIS LÓGICO

El 83.3 % de dirigentes juzgan muy rara vez ha buscado alternativas para mejorar la gestión administrativa. Mientras el 16% de los dirigentes consideran que siempre han buscado alternativas para una mejor gestión administrativa en bien de la institución, Entonces en su mayor parte de dirigentes encuestadas juzgan la gestión de las autoridades es regular, la cual, se debe mejorar para la transformación de la institución.

Pregunta No.-4 atención a los docentes, padres de familia y estudiantes es constante.

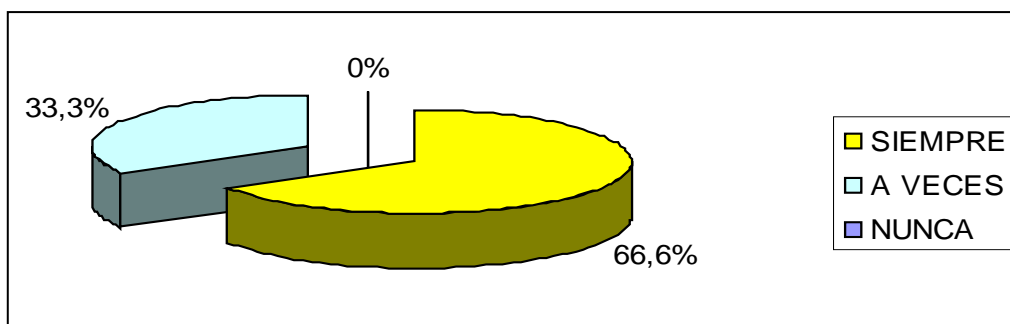
TABLA N.- 4
ATENCION CONSTANTE

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	4	66.6
A VECES	2	33.3
NUNCA	00	00
TOTAL	6	99.99

FUENTE: DIRIGENTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 4

ATENCION CONSTANTE



FUENTE: DIRIGENTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 66.6 % de los dirigentes revelan la atención de la autoridad educativa de esta institución siempre es buena y constante hacia a los alumnados, y, a los actores de la educación, mientras, el 33.3 % de dirigentes aluden la atención de la directora o autoridad es rara, significa que la autoridad de la institución no atiende como es debido. La mayoría de dirigentes consideran la atención por parte de la autoridad de la institución es positiva a los beneficiario.

Pregunta N.-5 Piensa usted que hace falta capacitar al personal administrativo y docente para un mejor administrativo.

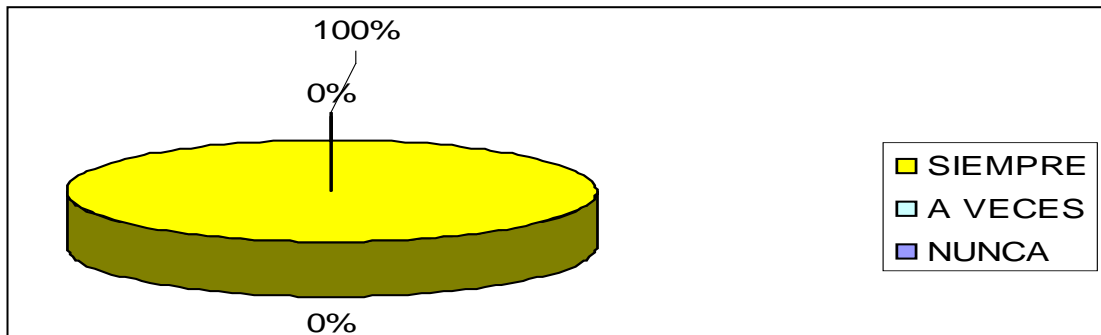
TABLA N.-5
CAPACITACION AL PERSONAL

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	6	100
A VECES	00	00
NUNCA	00	00
TOTAL	6	100

FUENTE: DIRIGENTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 5

CAPACITACION AL PERSONAL



FUENTE: DIRIGENTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 100% de dirigentes ratifican que siempre hace falta la capacitación al personal administrativo y docente a fin de mejorar en la gerencia educativa, dando paso a un nuevo rumbo en la institución en mención.

La capacitación a las autoridades educativas y docentes de la institución es fundamental a fin de mejorar la situación educativa en nuestra comunidad, por ende, brindar una educación de calidad y calidez

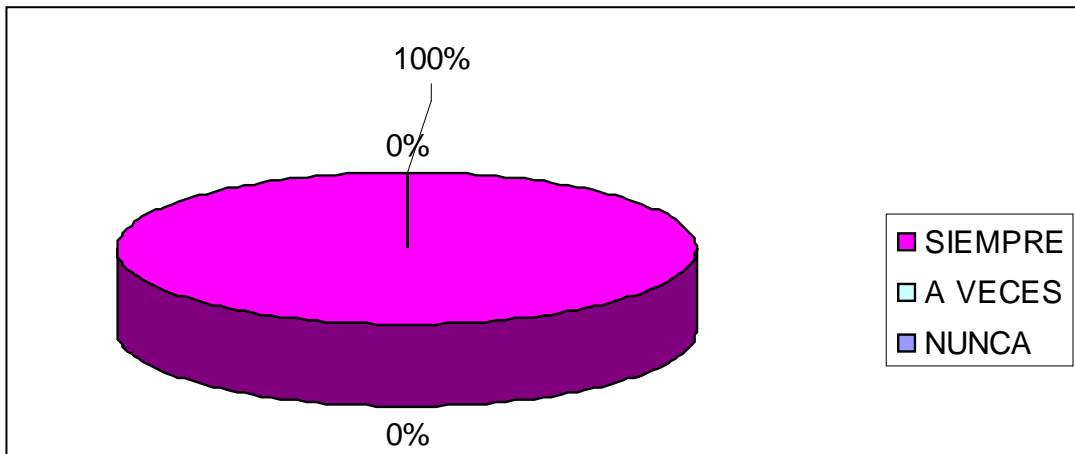
Pregunta N.-6 Se debe proponer nuevas formas de administración en la institución.

TABLA N.-6
NUEVAS FORMAS DE ADMINISTRACION

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	6	100
A VECES	00	00
NUNCA	00	00
TOTAL	6	100

FUENTE: DIRIGENTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 6
NUEVAS FORMAS DE ADMINISTRACION



FUENTE: DIRIGENTES
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 100 % de dirigentes creen que siempre la autoridad de la institución debe proponer nuevas formas y alternativas de administración institucional con la finalidad de mejorar y transformar la educación en la Comunidad.

Entonces, es necesario buscar y proponer nuevas formas de administración institucional.

2.6.- Análisis e Interpretación de resultados de la encuesta aplicada los padres de familia.

Pregunta N.-1 La institución es administrada en base a la experiencia de sus autoridades.

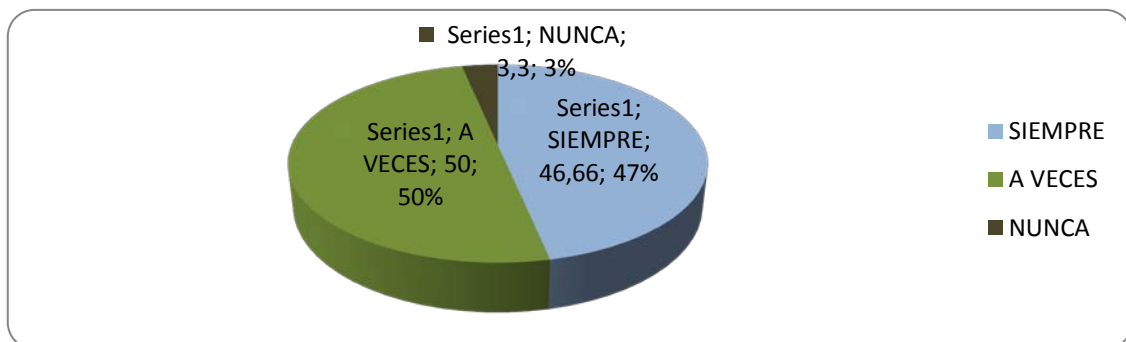
TABLA N.-1
EXPERIENCIA DE SUS AUTORIDADES

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	28	46.66
A VECES	30	50
NUNCA	2	3.3
TOTAL	60	99.99

FUENTE: PADRES DE FAMILIA
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 1

EXPERIENCIA DE SUS AUTORIDADES



FUENTE: PADRES DE FAMILIA
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANÁLISIS LÓGICO

El 50 % de de los beneficiarios de la educación considera que a veces la institución es administrada en base a la experiencia de sus autoridades 46.66 de padres de familia encuestado aseveran la institución es administrada en base a la experiencia de sus autoridades, y un 3.3% de la población encuestada opinan que nunca es administrada bajo su experiencia y responsabilidad de autoridad. De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas, en su mayoría de la población beneficiarios de esta institución educativa consideran que a veces es administrada bajo su experiencia y conocimiento propio de su autoridad por lo que hace falta tomar sus iniciativas propias.

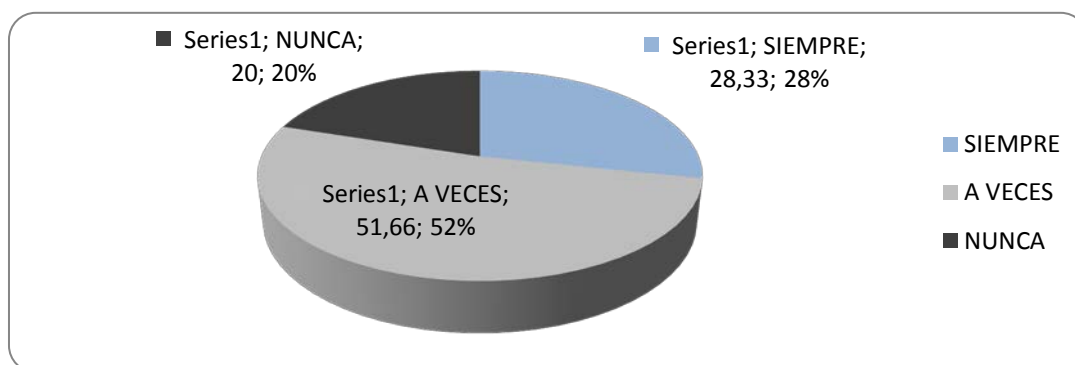
Pregunta N.-2 se realiza un diagnostico anual detectar fortalezas y debilidades administrativas.

**TABLA N.-2
DIAGNOSTICO**

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	17	28.33
A VECES	31	51.66
NUNCA	12	20
TOTAL	60	99.99

FUENTE: PADRES DE FAMILIA
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

**GRAFICO N°- 2
DIAGNOSTICO**



FUENTE: PADRES DE FAMILIA
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANÁLISIS LÓGICO.

El 51,42 % opina que a veces se realizan un diagnostica a fin de detectar las fortalezas y debilidades administrativas ya que es muy importante tener estos datos con el propósito de organizar y planificar dentro la institución educativa. Mientras el 28,57% de persona encuestadas consideran que siempre se realizan un diagnostico anual para detectar fortalezas y debilidades administrativas. Y por ultimo un 20 % quienes señalan que nunca hacen reuniones de esta naturaleza para poder tratar y analizar el referente. Mediante esta investigación hemos obtenido un resultado real donde en su mayoría del sector educacional consideran a veces es tratada o diagnostica para detectar las fortalezas y debilidades de la institución; pues, significa que es muy necesaria hacer reuniones para tratar y poder planificar en bienestar institucional .

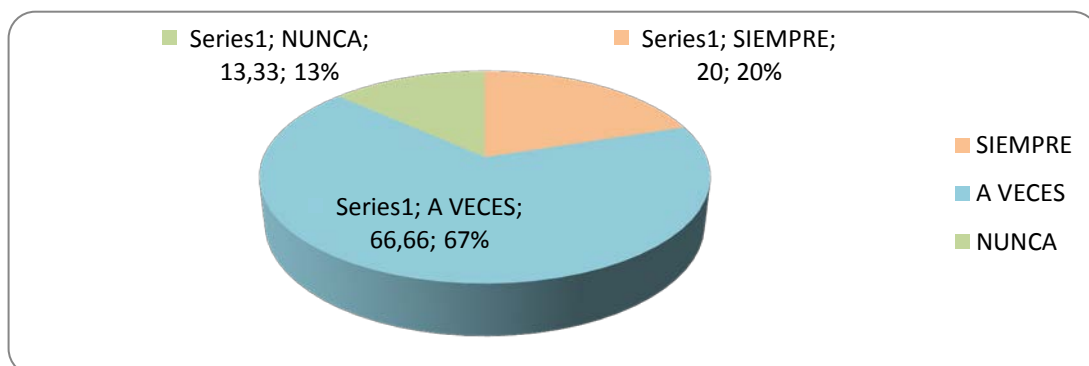
Pregunta N.-3 se ha buscado o aplicado alternativas para una mejor gestión administrativa.

TABLA N.- 3
GESTION ADMINITRATIVA

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	12	20
A VECES	40	66.66
NUNCA	8	13.33
TOTAL	60	99.99

FUENTE: PADRES DE FAMILIA
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 3
GESTION ADMINITRATIVA



FUENTE: PADRES DE FAMILIA
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 66,66% de personas involucradas mencionan que a veces han buscado alternativa para una mejor gestión administrativa en la institución. Mientras el 20% de personas investigada consideran que siempre han buscado alternativas para una mejor gestión administrativa en bien de la institución, en cambio, y el 13,33% de familia considerar nunca por lo menos lo han intentado buscar alternativas para mejorar la administración. Entonces, en su mayor parte de personas investigadas ubican la gestión de las autoridades es regular, ya que es considerable coordinar acciones entre los docentes y padres de familia para realizar una buena gestión en bien de vuestros educandos en particular de la institución educativa.

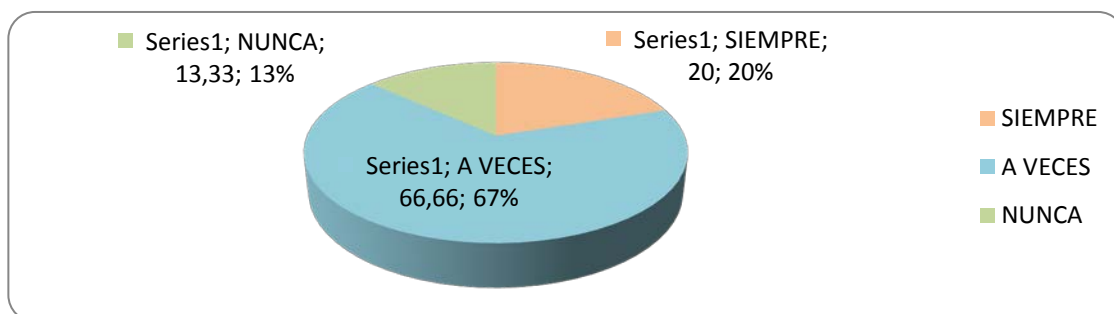
Pregunta No.-4 Atención a los docentes, padres de familia y estudiantes es constante.

TABLA N.- 4
ATENCION CONSTANTE

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	12	20
A VECES	40	66.66
NUNCA	8	13.33
TOTAL	60	99.99

FUENTE: PADRES DE FAMILIA
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 4
ATENCION CONSTANTE



FUENTE: PADRES DE FAMILIA
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 66.66 % de personas involucradas mencionan a veces la atención a los docentes, padres de familia y estudiantes es constante por parte de la autoridad de la institución, el 20% de personas investigadas consideran que siempre la atención a los docentes, padres de familia y estudiantes por parte de la directora es constante, y el 13,33 % indica que la atención por la autoridad es pésima o nunca la atiende con como lo merecen en esta institución.

La mayoría de personas investigadas consideran la atención por parte de la autoridad es buena a los docente, padres de familia y estudiantes.

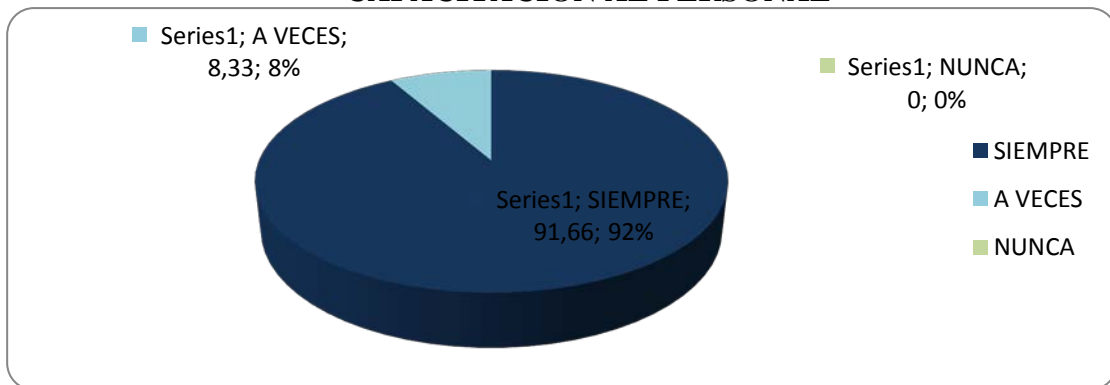
Pregunta N.-5 Piensa usted que hace falta capacitar al personal administrativo y docente para un mejor administrativo.

**TABLA N.-5
CAPACITACION AL PERSONAL**

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	55	91.66
A VECES	5	8.33
NUNCA	00	00
TOTAL	60	99.99

FUENTE: PADRES DE FAMILIA
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

**GRAFICO N°- 5
CAPACITACION AL PERSONAL**



FUENTE: PADRES DE FAMILIA
RESPONSABLES: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 91 ,66% opina que siempre hace falta capacitación al personal administrativo y docente para una mejor administración de la institución educativa y un 8,33% consideran que a veces se hace falta la capacitación para mejorar la administración.

Por lo tanto, se hace falta la capacitación a las autoridades, personal docente y a los directivos de la institución en campo de la administración, siendo la parte fundamental para el mejoramiento de la educación en nuestra comunidad.

Pregunta N.-6 Se debe proponer nuevas formas de administración en la institución.

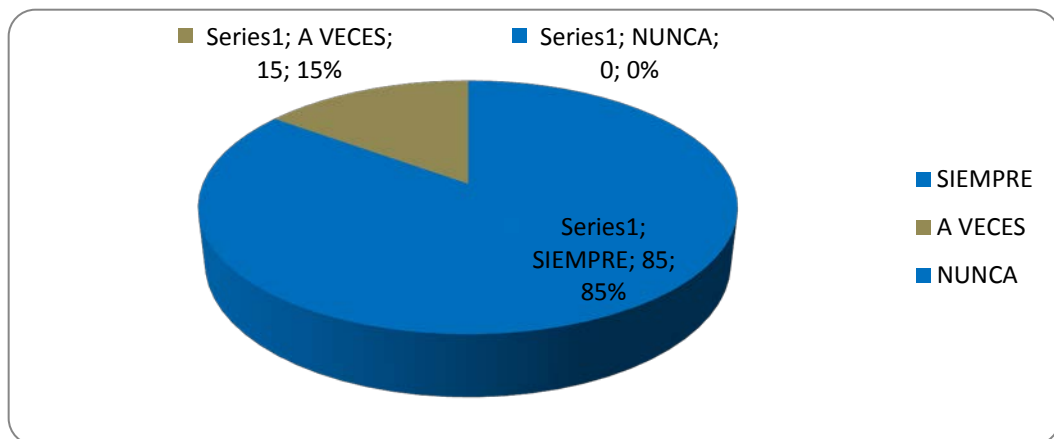
TABLA N.-6
NUEVAS FORMAS DE ADMINISTRACION

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SIEMPRE	51	85
A VECES	9	15
NUNCA	00	00
TOTAL	60	100

FUENTE: PADRES DE FAMILIA

REALIZADO POR: LOS INVESTIGADORES

GRAFICO N°- 6
NUEVAS FORMAS DE ADMINISTRACION



FUENTE: PADRES DE FAMILIA

REALIZADO POR: LOS INVESTIGADORES

ANALISIS LOGICO

El 85% de familias encuestadas consideran las autoridades y docentes siempre deben proponer nuevas formas de administración, y, 14.28% consideran que a veces se hace falta proponer nuevas manera de la administración.

Entonces, las respuestas son evidentes las autoridades y los funcionarios de la institución deben proponer nuevas formas de administración a fin de brindar una educación acordes a los avances tecnológicos y la modernidad.

CAPITULO III

3.1.- TITULO DE LA PROPUESTA

3.1.1.- PLAN OPERATIVO ANUAL DE LA ESCUELA “GENERAL CONDORAZO” PERIODO 2011-2012.

3.1.2.- OBJETIVOS GENERALES.

- 1) Mejorar la administración de la escuela “General Condorazo” en el periodo 2011-2012, transformando las debilidades en fortalezas que permita alcanzar una administración de calidad y calidez elaborando un plan operativo de la escuela.

3.1.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Socializar a las autoridades y docentes de la escuela “general Condorazo” en el Plan Operativo 2011 - 2012
- 2) Elaborar un plan de capacitación sobre el tema de la administración educativa.
- 3) Plan de seguimiento sobre el tema de la administración educativa.
- 4) Socializar y aplicar estrategias de cambio en la gestión administrativa en la institución.

3.2.- JUSTIFICACION

En el presente, nuestro establecimiento educativo enfrenta el enorme desafío de reencontrar el camino para acceder a un desarrollo integral, Pero, para esto se requiere una transformación educativa, bajo una revisión del papel que desempeñan las autoridades educativas, obviamente; con una mayor participación de los actores sociales que tienen una nueva visión acorde a la realidad para una creciente equidad social, es decir, para una inclusión educativa que se está llevando a cabo desde las políticas del Estado ecuatoriano.

El objetivo de esta transformación educativa es mejorar los niveles de administración, gerencia y liderazgo de una pedagogía activa y crítica, donde los actores sociales y por su puesto los estudiantes sean protagonistas del cambio y de su propio aprendizaje, mientras que los maestros se conviertan en entes intermediadores, guías y asesores para comenzar con nuevas propuestas que tengan metodologías y evaluaciones más humanas, respetando la naturaleza, formas y ritmos de aprendizaje.

Por consiguiente, una base educativa débil, es producto de varios factores, mismos que constituyen en un obstáculo de primer orden para no permitir el avance del proceso de transformación. En este escenario, es preciso implementar las herramientas técnicas en la gestión educativa como el Plan Operativo Anual y sus respectivos Planes de Acción, de manera que la autoridad determine sus acciones diario de manera técnica y científica; ya que solamente la base de su experiencia no es suficiente para el logro de las metas en el proceso educativo como lo indica el resultado de las encuestas realizadas en el presente trabajo investigativo.

Además, uno de los programas más importantes en el campo administrativo es el referido al desarrollo de la creatividad administrativo y gerencial de las autoridades y maestros visionarios, que les gusta asumir el riesgo con capacidad por competencias, que constantemente están para ofrecer mejores servicios educativos para satisfacer las necesidades de sus beneficiarios.

Obviamente, en el campo social, es decir, en el campo educativo, crear políticas de estímulo a la formación de una nueva visión educativa, como un ente emprendedor, es una tarea compleja pero factible, razón por la cual, surgió un alto grado de motivación para llevar adelante esta investigación y por ende de la propuesta técnica, esperando de que este instrumento de trabajo se convierta en un direccionamiento para lograr una mejor gestión administrativa educativa.

3.3.- DIAGNOSTICO

ESCUELA GENERAL CONDORAZO
PLAN OPERATIVO ANUAL
AÑO 2011 - 2012

P 1/2

ADMINISTRACION ESCOLAR	Testistas
LÍNEA PRIORITARIA:	Fortalecimiento de la Administración educativa
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	Elevar paulatinamente el nivel cuantitativo y cualitativo de la administración educativa, incrementando el rigor académico – científico con la vinculación de nuevos actores y ampliando la oferta de las actividades a partir de la identificación de las demandas.

AVANCE PLAN DE ACCION	Prioridad	Programa/ proyecto	Meta anual de gestión del Objetivo	Indicador	Tiempo previsto (en meses)	Programación trimestral de la meta (%)			Presupuesto del Objetivo Estratégico Institucional		Financiamiento		Responsable
						I	II	III	Gasto Corriente	Inversión	Autogestión	Presupuesto Institucional	
YOLANDA RUIZ	1	Código de convivencia institucional	En el año 2011 se dispone del Código de Convivencia Institucional necesaria para normar el funcionamiento de la comunidad educativa.	Código de Convivencia Institucional	3	100			200	1000	200	1000	Dirección Escolar, docentes, padres de familia y niños.
YOLANDA RUIZ	2	Implementación de espacios físicos y tecnológicos	La institución educativa dispone de los recursos de infraestructura física y tecnológicos, necesarios para el desarrollo del aprendizaje de la calidad y calidez de los estudiantes.	Bloque de dos aulas Proyectors Computadoras Laboratorio de Ciencias.	10	40	30	30	300	60000	300	60000	Directora, dirigentes, comité central y padres de familia
YOLANDA RUIZ	3	Creación del Octavo Año de Educación Básica.	En el año 2011 se dispone de la implementación del Octavo Año de Educación Básica.	Convenios con la DIPEIC, RED La Cocha .	3	25	25	50	200	10000	200	10000	Directora, dirigentes, comité central y padres de familia
YOLANDA RUIZ	4	Plan Estratégico Institucional aprobado	En el primer trimestre del año 2011 se dispone del Plan Estratégico Institucional	Plan Estratégico Institucional	3	100			300	2000	300	2000	Directora, dirigentes, comité central y padres de familia, Supervisor.
YOLANDA RUIZ	5	Capacitación a los docentes sobre el Fortalecimiento y Actualización curricular y el MOSEIB.	Actualización de las mallas curriculares de la Educación General Básica y el MOSEIB	Mallas Curriculares Programas	10	25	25	50	500,00	2.000,00	500,00	2.000,00	Directora, docentes, Asesor Pedagógico
YOLANDA RUIZ	6	Fortalecimiento del Comité Central de Padres de Familia.	Funcionamiento óptimo del Comité de Padres de Familia.	Actas y resoluciones de reuniones del Comité	10	25	25	50	200,00	500,00	200,00	500,00	Directora, Comité Central, padres y madres de familia.
YOLANDA RUIZ	7	Elaboración y aplicación de Plan Curricular Institucionalcoherentes con la realidad de la comunidad educativa, sobre la base de los requerimientos de la sociedad y los avances tecnológicos.	En el año 2011 se cuentan con todos los planes curriculares en cada uno de los niveles académicos.	Plan Curricular Institucional, Plan de Clase	10	30	30	40	150,00	300,00	150,00	300,00	Directora, Asesor Pedagógico, personal docente

AVANCE PLAN DE ACCION	Prioridad	Programa/ proyecto	Meta anual de gestión del Objetivo	Indicador	Tiempo previsto (en meses)	Programación trimestral de la meta (%)			Presupuesto del Objetivo Estratégico Institucional		Financiamiento		Responsable
						I	II	III	Gasto Corriente	Inversión	Autogestión	Presupuesto Institucional	
YOLANDA RUIZ	8	Generación de proyectos productivos y tecnológicos acorde a los requerimientos de la comunidad educativa.	En el año 2011 de cuentan con proyectos productivos y tecnológicos.	Oferta de proyectos productivos y tecnológicos de: 1. Huerto escolar. (agroecología) 2. Educación Informática (comunicación e informática) 3. Implementación de laboratorio de Ciencias. 4. Recreación Deportiva 5. Conformación de grupo de danza y música. 6. Crianza de animales menores y mayores. 7. Mejoramiento del bar escolar.	10	25	25	50	500,00	20.000,00	500,00	20.000,00	Directora, personal docente, comité central, gobierno estudiantil y estudiantes.
YOLANDA RUIZ	1	Oferta de programas de Formación Continua, para profesores y estudiantes.	Cursos de Educación Continua, Cursos en áreas específicas.	Oferta de Cursos y Seminarios: - Computación Básica. - Ensayos sobre la producción agroecológicas. - Curso sobre el manejo de instrumentos musicales.	10	25	25	50	300,00	5.000,00	300,00	5.000,00	Directora, personal docente, comité central, gobierno estudiantil y estudiantes.
YOLANDA RUIZ	11	Diseño e Implementación de una propuesta de elaboración de recursos didácticos, bibliográficos, tecnológicos y de infraestructura.	Mejorar el aula existente con decoraciones y tecnológico.	Plan Aula	10	30%	30%	40	200,00	20.000,00	200,00	20.000,00	Directora, personal docente, comité central, gobierno estudiantil y estudiantes.
TOTAL									2.850,00	120.800,00	2.850,00	120.800,00	
									123.650,00		123.650,00		

TESISTAS

ESCUELA "GENERAL CONDORAZO"
DIRECCION ESCOLAR
FORMULARIO PLAN DE ACCIÓN

PROGRAMA/PROYECTO/ACTIVIDAD: <i>Elaboración del Código de Convivencia</i>
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION: <i>Dirección de la escuela.</i>
OBJETIVO: <i>Desarrollar las actividades de la elaboración del Código de Convivencia con la participación de los actores sociales de la comunidad educativa.</i>
RECURSOS NECESARIOS: <i>Económicos, Talentos Humanos, Didácticos.</i>
IMPACTO DIRECTO ESPERADO: <i>100%</i>

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	AGO			SEP			OCT			ENTREGABLES	RECURSOS		Cumplimiento en Tiempo			Ejecución del Presupuesto			Comentarios/Causas de variación	Acción Correctiva	Fecha de Completación de la Acción Correctiva	Encargado de Acción Correctiva	Aprobación		
			1	2	3	4	1	2	3	4	1		2	3	4	TIEMPO	PRESUP (US\$)										
1	Elaboración del borrador del Código de Convivencia.	Directora, comisión de redacción, personal docente, comité central.											Borrador del C.C.I.	1 semana													
2	Análisis y discusión del Código de Convivencia	Directora, Comité Central, personal docente, padres de familia.											Código de Convivencia con algunas sugerencias.	2 días													
3	Presentación del borrador de Código de Convivencia.	Directora y comisión de redacción.											Código de Convivencia	1 DÍA													
4	Elaboración de correcciones del Código de Convivencia por parte de la Asamblea general de padres de familia.	Comisión de redacción, personal docente, directora.											Código de Convivencia corregida.	1 día													
5	Aprobación del Código de Convivencia	Asamblea general de padres de familia.											Código de Convivencia con el visto bueno de la Asamblea de padres de familia.	2 días													
6	Presentación del Código de Convivencia a la Red Educativa para su estudio y aprobación.	Directora											Código de Convivencia libre de observaciones.	1 día													
7	Elaboración de correcciones de sugerencias por parte de Subdirector de la Red Educativa.	Subdirector de la Red.											Código de Convivencia listo para presentar al Director.	1 semana													
8	Presentación de Correcciones al Director de la Red Educativa.	Supervisor y Subdirector de la Red											Código de Convivencia presentado al Director.	2 días													
9	Aprobación del Código de Convivencia Por parte del Director de la Red Educativa.	Director de la Red											Código de Convivencia firmado y con visto bueno del Director de la Red.	1 día													

PROGRAMA/PROYECTO/ACTIVIDAD: Gestión y seguimiento para la consecución de espacio físico y tecnológico																													
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION: Dirección de la escuela.																													
OBJETIVO: Realizar las gestiones correspondientes bajo las comisiones especiales y generales para la optimización de todo tipo de recursos en menor tiempo posible.																													
RECURSOS NECESARIOS: Económicos, Talentos Humanos y material pétreo																													
IMPACTO DIRECTO ESPERADO: 100%																													
		OCT			NOV			DIC			RECURSOS																		
	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	ENTREGABLES	TIEMPO	PRESUP (US\$)												
1	Convocar a una reunión general de padres de familia para exponer sobre la necesidad de dicho requerimiento.	Directora, Comité Central, personal docente.													Actas y resoluciones.	1 día													
2	Formar comisiones especiales y generales para la dicha gestión.	Directora, Comité Central, personal docente y comisión especial.													Lista de personas que conforman la comisión.	1 día													
3	Contactar con las autoridades y responsables de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales para un diálogo sobre las mismas.	Directora, dirigentes, autoridades locales.													Oficios, actas, solicitudes, propuesta técnica.	varios													
4	Presentar propuestas y requisitos necesarios para la ejecución de las obras.	Directora, Comité Central, autoridades locales.													Propuesta técnica	1 día													
5	Organizar con los padres de familia para la recolección de los materiales del medio.	Comunidad Educativa.													Materiales recolectados.	2 días													
6	Formar comisiones de compras y bodegueros.	Directora, Comité Central.													Acta y compromisos firmados por bodeguero y otros.	1 día													
7	Adquirir los materiales y equipos donados por diferentes instituciones.														Inventario con sus respectivos actas de entrega - recepción.	varios													
	Revisar oportunamente todos los bienes muebles e inmuebles para que el proyecto tenga un éxito total.	Directora, personal docente, Comité Central, comisión especial.													Muebles e inmuebles verificados y constatados.	1 día													
8	Receptar la obra concluida bajo los documentos que garanticen la responsabilidad mutua.	Directora, personal docente, comité central, padres de familia.													Obra constatado con acta de entrega-recepción firmadas.	1 día													

ESCUELA "GENERAL CONDORAZO"

DIRECCION ESCOLAR

FORMULARIO PLAN DE ACCIÓN

PROGRAMA/PROYECTO/ACTIVIDAD: Implementación del 8vo Año de Educación Básica.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION: Direccion de la escuela.
OBJETIVO: Realizar un proyecto de innovación curricular para el mejoramiento de la calidad y calidez de la educación básica completa.
RECURSOS NECESARIOS: Económicos, Talentos Humanos y documentos legales y vigentes.
IMPACTO DIRECTO ESPERADO: 100%

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	AGO				SEP				OCT				ENTREGABLES	TIEMPO	PRESUP (US\$)	●	●	●	●	●	●
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4									
1 Reunión con los actores sociales para el análisis y levantamiento de diagnóstico participativo de la realidad.	Directora y Comité Central													Actas y resoluciones.	1 día							
2 Elaboración de un plan de intervención y compromisos.	Directora, comisión y personal docente													Plan de intervención y compromisos firmados.	1 día							
3 Diseño de proyecto de creación de 8vo Año de Educación Básica.	Comisión de redacción y directora.													Proyecto elaborado	1 semana							
4 Validación de técnicos	Técnicos de la Red y DIPEIBC													proyecto con visto bueno de técnico.	1 día							
5 socialización del proyecto de autogestión con los diferentes actores sociales	Técnicos, comisión y directora.													Proyecto presentado mediante lectura y puesto en consideración.	1 día							
6 Firma de convenios y alianzas estratégicas con instituciones afines.	Directora y autoridades educativas.													Convenios firmados.	1 día							
7 Minga general para la adecuación de la infraestructura educativa.	Padres de familia y Gobierno estudiantil													Minga concluida y verificada.	varios							
8 Gestión para la consecución de partidas presupuestarias.	Directora, dirigentes, autoridades locales, comisión.													Documentos que acrediten la gestión.	varios							
9 Elaboración de memorias e informes finales de la conclusión del proyecto.	Directora y comisión.													Memoria técnica elaborado y puesto en consideración.	1 semana.							

ESCUELA "GENERAL CONDORAZO"

DIRECCION ESCOLAR

FORMULARIO PLAN DE ACCIÓN

PROGRAMA/PROYECTO/ACTIVIDAD: <i>Elaboración de Plan Estratégico Institucional.</i>
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION: <i>Dirección de la escuela.</i>
OBJETIVO: <i>Construir un Plan Estratégico Institucional coherente con nuestra identidad escolar, para un adecuado gestión de desarrollo educativo, así; garantizar el derecho a una educación de calidad y calidad.</i>
RECURSOS NECESARIOS: <i>Económicos, Talentos Humanos y documentos legales y vigentes.</i>
IMPACTO DIRECTO ESPERADO: <i>100%</i>

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	SEP				OCT				NOV				ENTREGABLES	TIEMPO (US\$)	PRESUP (US\$)						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4									
1 Organizar una reunión de concientización sobre la importancia de obtener esta herramienta técnica de trabajo colectivo (PEI)	Directora y Comité Central													Actas y resoluciones	1 día							
2 Conformación de equipo de trabajo céntrico.	Directora y Comité Central													Listado comisiones y compromisos	1 día							
3 Establecimiento de compromisos con las comisiones.	Directora, comisiones, comité central													Compromisos firmados	1 día							
4 Definición de espacio y tiempo acorde a la necesidad.	Directora, comisiones, comité central													Lugar y cronograma establecido.	1 día							
5 Reunión de trabajo para la realización de diagnóstico e identificación de los principales problemas.	Directora, comisiones, comité central y padres de familia.													Diagnóstico y los problemas identificados.	2 día							
6 Recopilación de base de datos por parte de la comisión técnica.	Comisión técnica.													Datos y bibliografías	1 semana							
7 Taller con los actores sociales para recoger opiniones sobre la demanda educativa de nuestro escenario.	Directora y Comité Central													Opiniones extraídas para insertar en el proyecto	1 día							
8 Convocatoria a una reunión de padres de familia para hacer conocer los avances y dificultades sobre la elaboración del PEI.	Directora y Comité Central													Convocatoria y resoluciones de la reunión.	1 día							
9 Reunión de la comisión técnica para la complementación del Plan Estratégico con el POA.	Directora y Comité Central													Proyecto con bastante avance.	1 mes							
10 Organizar un taller con los actores principales para consensuar y priorizar las políticas, proyectos y acciones inmediatas.	Directora y Comité Central													Inquietudes y sugerencias recogidas en papelotes.	1 día							
11 Realizar una Asamblea General de padres de familia para la respectiva socialización y aprobación del presente trabajo colectivo.	Directora y Comité Central													Informes favorables de la gestión.	1 día							

ESCUELA "GENERAL CONDORAZO"

DIRECCION ESCOLAR

FORMULARIO PLAN DE ACCIÓN

PROGRAMA/PROYECTO/ACTIVIDAD: *Capacitación docente sobre la Actualización y Fortalecimiento Curricular y el MOSEIB.*
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION: *Dirección de la escuela.*

OBJETIVO: *Organizar y gestionar diferentes encuentros y círculos de reflexión pedagógica, para la actualización y mejoramiento*

RECURSOS NECESARIOS: *Económicos, Talentos Humanos y documentos legales y vigentes.*

IMPACTO DIRECTO ESPERADO: 100%	RESPONSABLE	ENE			FEB			MAR			ENTREGABLES	RECURSOS		SEMANAS														
		1	2	3	4	1	2	3	4	1		2	3	4	TIEMPO	PRESUP (US\$)	1	2	3	4	5	6						
	Directora de profesor de comisión.													Actas y resoluciones	1 día		●	●	●	●	●	●						
1	Comisión docente													Listado de Temáticas seleccionadas	2 días													
2	Comisión docente y directora.													Temáticas definidas a corde a las necesidades.	1 día													
3	ACTIVIDAD																											
4	Convocar a una reunión de trabajo con todo el personal docente, en donde se pueda seleccionar las temáticas urgentes y necesarias relacionadas a													Propuesta técnica y solicitudes.	2 días													
5	Elaborar diseños de temáticas para la capacitación.													Cronograma establecido de jornada de capacitación	1 día													
6	Socialización con todos los maestros y consensuar para solicitar el apoyo del comité central.													Memoria técnica sistematizada y fichas de aplicación en el aula.	varios													
	Gestionar con las autoridades para la onsecución de los facilitadores.																											
	Desarrollar las jornadas de capacitación mediante seminarios, talleres, círculos de reflexión, otros.																											
	Determinar el nivel de avance e innovación poniendo en práctica con nuestros estudiantes.																											

ESCUELA "GENERAL CONDORAZO"
 DIRECCION ESCOLAR
 FORMULARIO PLAN DE ACCIÓN

PROGRAMA/PROYECTO/ACTIVIDAD:Fort																									
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION:																									
OBJETIVO: Concientiar y fortalecer el valor de la puntualidad en todas las actividades relacionadas a la institución para el																									
RECURSOS NECESARIOS: Económicos, Talentos Humanos y documentos legales y vigentes.		SEP			OCT			NOV			RECURSOS														
IMPACTO DIRECTO ESPERADO: 100%		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	ENTREGABLES	TIEMPO	PRESUP (US\$)									
1	Comité central y la Directora													Acta y resoluciones	1 día										
2	Comité cesante, padres de familia, personal docente.													Acta de elección y el listado de nuevo cuadro dirigenal	1 día										
3	ACTIVIDAD Comité Central, padres de familia, personal docte.													Resoluciones con sugerencias muy satisfactorios.	1 Día										
4	Reunión con los padres de familia para un análisis y reflexión sobre la importancia de implementar una escuela para padres.													Acta de compromisos con la participación de varios actores sociales de la localidad.	1 día										
5	Organizar la elección del comité central de padres de familia.													Estratgias sistematizadas de procedimiento del proceso electoral del Gobierno Estudiantil.	1 día										
6	Organizar conjuntamente con los padres de familia un taller para la socialización de la importancia de la organización, liderazgo, planes de gestión, y sobre todo cómo mejorar la administración y gerenciamiento educativo para ser un modelo en nuestro escenario y ejemplo para el resto.													Material audiovisual sobre la temática del Código de la Niñez y Adolecencia.	2 días										
7	Realizar un encuentro con diferentes actores sociales conjuntamente con las autoridades locales y educativos para establecer estrategias y práctica de la solidaridad dentro de nuestra comunidad educativa.Organizar diferentes comisiones, de salud, nutrición, cuidado de medio ambiente, disciplina, otros.													Acta de compromisos firmados de acuerdo al cronograma establecido	varios										
8	Organizar y ejecutar el desarrollo de la elección del Gobierno estudiantil.																								
9	Socializar y concientizar sobre la práctica del Código de la Niñez y Adolecencia.																								
10	Organizar encuentros deportivos internos y externos con la participación de los niños, jóvenes, docentes y padres de familia.																								

ESCUELA "GENERAL CONDORAZO"
DIRECCION ESCOLAR
PLAN DE ACCION

PROGRAMA/PROYECTO/ACTIVIDAD: Elaboracion y aplicacion de plan curricular institucional coherente con la realidad educativa,sobre la base de los requerimientos de la sociedad y lo avances tecnologicos.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION: Direccion de la escuela.
OBJETIVO: Elaborar y aplicar el plan curricular institucional a fin de mejorar la ensañanza -aprendizaje delos educandos.
RECURSOS NECESARIOS: Economicos,talentos Humanos y Didacticos.
IMPACTO DIRECTO ESPERADO: rendimiento adecuado de los educandos

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	SEPT			OCT			NOV			ENTRAGABLES	RECURSOS		Cumplimiento en tiempo			Ejecucion del presup.			Comentarios / causas de variación	Accion correctiva	Fecha de acción	Encargado de acción correctiva	Aprobación
		1	2	3	4	1	2	3	4	1		2	3	4	TIEMPO	PRESUP(USD)	●	●	●					
1 Realizar la asamblea de los maestros a fin de planificar y orietar sobre la elaboracion de planes curriculares de la institucion eduactiva	Directora ,maestro y asesor pedagogico	■											Actas y resoluciones	1 dia		●	●	●						
2 Elaborar planes curriculares y libros de trabajo docente a fin orientar e impartir los conocimientos con eficiencia y eficacia a nuestros niños.	Directora ,maestro y asesor pedagogico	■	■										Guias de planes curriculares, textos reforma Curricular.	5 dias										
3 Presentar los planes curriculares y libro de trabajo docente desarrollados para la revision por parte de la autoridad maxima de la institucion.	Docentes	■	■	■									Planes Curriculares y libro de trabajo docente	1 dia										
4 Revisar y recomendar los planes curricular presentados por parte de los educadores	Directora	■	■	■									Planes Curriculares y libro de trabajo docente	2 dias										
5 Modificar o rectificar los contenidos y temas con obsevacion de la autoridad de la institucion	Maestros	■	■	■									estrategias de elaboracion de planes,observaciones y recomendacio	2 dias										
6 Operativizar los planes curriculares	Directora y Docentes				■	■	■	■	■	■	■	■	Planes curriculares modificado y original	El Año lectivo										

ESCUELA "GENERAL CONDORAZO"

DIRECCION ESCOLAR

PLAN DE ACCION

PROGRAMA/PROYECTO/ACTIVIDAD: Generación de proyectos productivos y tecnologicos acorde a los requerimientos de la comunidad educativa.

RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION: Dirección escuela

OBJETIVO: Implementar proyectos productivos y tecnologico a fin de mejorar la educacion

RECURSOS NECESARIOS: Economicos,talentos Humanos y Didacticos.

IMPACTO DIRECTO ESPERADO:mejoramiento de la alimentacion escolar.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	SEP			OCT				NOV				ENTRGA S	RECURSOS		Cumplimiento en tiempo			Ejecucion del presup.			Comentarios / causas de variación	Accion correctiva	Fecha de acción	Encargado de acción correctiva	Aprobación		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3		4	TIEMP O	PRES UP(us d)												
1	Convocar a la asamblea ordinaria de la comunidad educativa ,con el proposito de planificar acciones en nuestra institucion	Directora y comité de padres de familia												Convocatoria ,Actas y resoluciones	1 dia													
2	Conformar comisiones de gestion para implementacion de proyecto en beneficio de nuestra institucion	Comisiones de gestion , los maestro y la autoridad de la institucion												Comisiones ,acuerdos y compromisos	1 dia													
3	Desarrollar planes y propuestas de proyectos para buscar fincaimientos de las instituciones cooperantes	Comisiones de gestion , los maestro y la autoridad de la institucion												Guias,propuestas y planes y proyectos	10 dias													
4	Realizar la reunion de la comunidad educativa para el analisis y aprobacion de planes y propuestas de proyectos elaborados por la comision	Comité de padres de familia,directora y los padres de familia												Planes ,Proyectos ,propuestas y acuerdo y compromisos	1 dia													
5	Presentar propuestas del proyecto en las instituciones financieras con el fin de obtener recursos economicos.	Comité de padres de familia ,directora y los maestros.												Proyectos y planes	2 dias													
6	Realizar las mingas y trabajos con la participacion activa de los padres de familia.	Comité de padres de familia ,directora y los maestros.												Estrategia para la realizacion de trabajos, compromisos	Todo el periodo													
7	Evaluar y monitorear permanentemente los proyectos ejecutados en la institucion.	Comité de padres de familia ,directora y los maestros.												Documentos de evaluacion	Todo el periodo													

ESCUELA "GENERAL CONDORAZO"
DIRECCION ESCOLAR
PLAN DE ACCION

PROGRAMA/PROYECTO/ACTIVIDAD: Implementacion y seguimiento al desarrollo de los planes curriculares de 8vo año de Educacion Basica

RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION: Dirección de la escuela

OBJETIVO: Implementar la educación basica con su currículo propio acorde a la realidad.

RECURSOS NECESARIOS: Economicos,talentos Humanos y Didacticos.

IMPACTO DIRECTO ESPERADO:Plna curricular apegado ala realidad.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	SEP			OCT			NOV			ENTREGABLES	RECURSOS		Cumplimiento			Ejecucion			Comentarios / causas de variación	Accion correctiva	Fecha de acción	Encargado de acción correctiva	Aprobación		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1		2	3	4	TIEMPO	PRESUP(USD)	en tiempo	del presup.								
1	Convocar a la comunidad educativa a la asamblea general para el analisis del desarrollo de planes curriculares de 8vo Año de educacion basica.	comité central de padrtes de familia,Directora,Su pervisor y docentes											Convocatori a,actas y resoluciones	1 dia												
2	Conformar comisiones para la elaboracion de planes y propuestas de implemetar 8vo año de educacion basica.	comité central de padrtes de familia,Directora,Su pervisor y docentes											estrategias para la elaboracion de la	1 dia												
3	Elaborar Planes curriculares y propuesta de creacion de EGB en la escuela en mencion.	comité central de padrtes de familia,Directora,Su pervisor y docentes											Planes curriculares y propuesta	15 dias												
4	Presentar Planes curriculares de 8vo Año de Educacion basica ante las autoridades de Red Y DIPEIB_C para su estudio y aprobacion del mismo.	Comité central de padres de familia,directora y docentes											Planes curriculares y propuesta	1 dia												
5	Elaboracion de correcciones de sugerencia Planes curriculares de partes de las autoridades	Subdirector,supervisor,directores de la Red,DIPEIB_C											curriculares ,propuesta ,recomendaci	2 dias												
6	Aprobacion del planes curriculares y propuesta de implementacion de educacion basica por las instancias correspondientes.	Subdirector,supervisor,directores de la Red,DIPEIB_C											Planes,propu estas aprobados y acuerdos Minist.	5 dias												
7	Ejecucion de la propuesta.	Actore de la educacion,directora y docentes.											planes y proyectos en vigencia	Todo el periodo												

ESCUELA "GENERAL CONDORAZO"
 DIRECCION ESCOLAR
 PLAN DE ACCION

PROGRAMA/PROYECTO/ACTIVIDAD: Oferta de programa de formacion continua ,para profesores y estudiantes.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION: Direccion de la escuela
OBJETIVO: Ofertar programas de fomacion brindar facilidad para profesionalizacion de los maestros y estudiantes.
RECURSOS NECESARIOS: Economicos,talentos Humanos y Didacticos.
IMPACTO DIRECTO ESPERADO:Maestros y estudiantes con alta formacion academica.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PERIODO												ENTREGABLES	RECURSOS		Cumplimiento en tiempo			Ejecucion del presup.			Comentarios / causas de variación	Accion correctiva	Fecha de acción	Encargado de acción correctiva	Aprobación											
		SEP				OCT				NOV					TIEMPO	PRESUP (USD)	●	●	●	●	●	●																
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				●	●	●	●	●	●																
1	Realizar la asamblea de la comunidad educativa para promocion las ofertas que brinda para los estudiantes y profesorados.	Los dirigentes, Directora y Profesores																																				
2	Solicitar programas de formacion con sus respectivos temas de estudio a los beneficiarios	Directora																																				
3	Elaborar planes y horarios de clases para su ejecucion.	Directora, la comision																																				
4	Operativizar curso y seminarios con los profesorados y estudiantes.	Directora, la comision																																				
5	Evaluacion y monitoreo de los cursos.	Directora, la comision																																				

ESCUELA "GENERAL CONDORAZO"
DIRECCION ESCOLAR
PLAN DE ACCION

PROGRAMA/PROYECTO/ACTIVIDAD: Diseño e implementación de una propuesta de elaboración de recursos didácticos, bibliográficos y tecnológicos.

RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION: Dirección de la escuela

OBJETIVO: Diseñar e implementar propuestas para la elaboración de recursos didácticos y bibliográficos a fin de brindar un servicio eficiente y eficaz.

RECURSOS NECESARIOS: Economicos, Talentos Humanos y Didácticos.

IMPACTO DIRECTO ESPERADO: Suficiente Materiales didácticos, Bibliográfico y equipos

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	SEP				OCT				NOV				ENTREGABLES	RECURSOS TIEMPO	PRESUP(USD)	Cumplimiento en tiempo			Ejecucion del presup.			Comentarios / causas de variación	Accion correctiva	Fecha de acción	Encargado de acción correctiva	Aprobación	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				●	●	●	●	●	●						
1	Realizar la asamblea de la comunidad educativa para la organización de las acciones realizables en la institución.	Directora y comité central de padres de familia.													Actas, resoluciones, compromisos	1 día		●	●	●	●	●	●					
2	Conformar la comisión para la elaboración de la propuesta de diseño e implementación de recursos didácticos, bibliográficos y tecnológicos.	Comisión, maestro y Directora.													Comisiones comprometidas, propuesta en borrador.	1 día												
3	Elaborar propuesta de procesamiento de materiales didácticos, organización de bibliotecas y tecnológicos.	Docentes, Estudiantes, autoridades de la escuela.													Propuestas revisadas.	15 días												
4	Presentar propuesta en las instituciones financieras a fin de obtener recursos económicos	Docentes, Estudiantes, autoridades de la escuela.													Propuestas revisadas.	1 día												
5	Diseñar y elaborar recursos didácticos para impartir los conocimientos significativos para los educandos.	Docentes, Estudiantes, autoridades de la escuela, Red													Trabajo para la elaboración de materiales didácticos	Todo el año lectivo												
6	Recolectar y organizar la biblioteca escolar para la consulta de niños de nuestra comunidad.	Docentes, Estudiantes, autoridades de la escuela, Red													Textos, revistas, y artículos, cuentos, cantos, CD's, virtuales.	Todo el año lectivo												
7	Elaborar recursos tecnológicos para que los educandos aprendan a manejar los equipos.	antes, autoridades de la escuela, Red													Documento de recepción, equipos y otros.	2 meses												

4.-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.- CONCLUSIONES

Una vez concluido el trabajo de investigación en la escuela General Condorazo hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- La Administración General tiene su importancia al momento de administrar sus bienes institucionales en el beneficio de la comunidad educativa, teniendo en cuenta que si se utiliza correctamente las herramientas administrativas se optimiza el talento humano dentro de sus funciones.
- La Gestión Educativa es una actividad importante que deben ejecutar las autoridades de las Instituciones Pedagógicas, con el propósito de enriquecer los conocimientos de los estudiantes buscando nuevas formas de fortalecer el aprendizaje para mejorar la gestión.
- La Comunicación y Liderazgo en la Institución debe reflejarse con la toma de decisiones adecuadas y transmisión de las ideas al grupo docente, discente y padres de familia para lograr una correcta emisión del mensaje y apoyo del mismo para el sostenimiento del POA.
- La Ejecución de la Planificación Estratégico, es la parte donde se demuestra la realización de los objetivos planteados en el desarrollo del Plan Estratégico para ser direccionado en conjunción a los indicadores para en un futuro ser evaluados.
- La credibilidad que ha venido acumulando en la administración educativa por parte de la autoridad máxima que no cumple con su rol de estar siempre el mejor servicio de la comunidad educativa, realizando gestiones con la finalidad de mejorar la calidad y calidez de la educación, por tal razón era necesario realizar este trabajo para fundamentar y tener elementos necesarios de mejoramiento administrativos.

- La planificación estratégica institucional, basados en indicadores de gestión se puede direccionar la utilización del plan operativo anual (POA), plan estratégico Institucional (PEI) son de gran importancia para el mejoramiento continuo en la reingeniería de procesos dentro de la comunidad educativa.

4.2.- RECOMENDACIONES:

- La Administración General debe basarse en conocimiento científico y no debe llevarse de manera empírica para evitar inconvenientes con el personal y toda la comunidad educativa.
- La Gestión Educativa debe estar estructurada bajo el cargo de una comisión reguladora con responsables directo de la planificación dentro de la Institución.
- La comunicación y liderazgo debe tener férreas bases en la capacitación e innovación de los docentes, basados en normas de manejo comunicacional en la estructura institucional.
- La ejecución debe realizarse bajo los lineamientos de la planificación estratégica anual, donde los responsables deben presentar resultados cuantificables específicos.
- Se recomienda a las autoridades de la educación, contar con toda las herramientas necesarias en el campo administrativa como: documentos legales, planes institucionales, proyectos y entre otros, pues son muy necesarios para poder fundamentar e implementar dentro del establecimiento educativo a los actores que rodean a su alrededor.
- La utilización de los diferentes direccionamientos estratégico dentro de la institución como son el plan operativo anual (POA) y el (PEI)

debe estructurarse bajo indicadores adecuados a las necesidades de la comunidad educativa.

5.- BIBLIOGRAFÍA

5.1.- BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Castro Luis, Diccionario de Ciencias de la Educación, Edición el Educador, Lima, Perú, 2000.
- Cordero Iñiguez, Juan; Evaluación de los aprendizajes, Editorial Orion, Ecuador, 2003
- Colombia; Escuela para Maestros, Cadiex Internacional s.a., 2005.
- España, Psicología del Niño y el Adolescente, Grupo Editorial Océano, 2009
- Endara Tomaselli, Lourdes: Investigación Aplicada, EdicionsAbyaYala, Ecuador, 2000.
- Herrera Edgar; Rodríguez Fernando y Tinajero Cesar, Filosofía de la educación, Quinta Edición, 2004
- Vizcaino rojas Geovanny, técnicas de la Investigación UTC, Latacunga Ecuador.

5.2.- BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Cristóbal Quishpe, Gestión Administrativa, Editorial Vicentina, Perú, 2000, (Pág. 28 y 29).
- Raúl Cárdenas, Filosofía de la educación, Tercera Edición, México, 2003, (Pág. 17)
- Módulo de la Administración Presupuestaria de la UTC, (Pág. 7)
- Ander y Egg, Administración Educativa, Editorial Vicentina, Cuarta Edición, (2002) (Pág. 9)
- Koontz y Weihrich, Administración y Dirección de escuelas, Editorial Kapeluza, Argentina 2001, (Pág. 10)
- Goerge Terry, Principios de la Administración (Pág. 21)
- Edgar Herrera Montalvo (Pág. 98)
- Kast y Rosenzweig, Gerencia Educativa, Editorial Vicentina, Primera Edición, 1998, Pág. 99

- George Terry, Gerencia Educativa, Editorial Kapeluz, Argentina, 2003 (Pág. 59)
- Chiavenato L., (1995), Elementos Básicos para la Gestión Educativa, Fundación Hanns Seidel, Primera Edición, (Pág. 164)
- Chiavenato (1995), Elementos Básicos para la Gestión Educativa, Fundación Hanns Seidel, Primera Edición, (Pág. 257)
- Stoner y Freeman, Administración presupuestaria, Tercera Edición, Argentina 1995, (Pág. 257)
- Mucchielli “la Gestión educativa, Cuarta Edición, Venezuela, 20001, (Pág. 234).

5.3.- WEB GRAFÍA

- El Diccionario Enciclopedia Gran Plaza y James ,[http://www.monografias.com/trabajos 25/administración centro educativo](http://www.monografias.com/trabajos25/administración%20centro%20educativo)
- Para el autor Henry Fayol, <http://www.educacioninicial.com/EI/contenidos/00/1850/1895.ASP>
- George Terry, Http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol22_2_08/ems12208.htm
- Valencia Rafael, <http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm>
- ([www.gestiopolis.com./recursos5\(docs/ger/geredu/.htm](http://www.gestiopolis.com./recursos5(docs/ger/geredu/.htm))
- ([www.encolombia.com/educacion/Administración delos recursos sistema educativo/Presupuestos de gasto.htm](http://www.encolombia.com/educacion/Administración%20delos%20recursos%20sistema%20educativo/Presupuestos%20de%20gasto.htm)
- (<http://www.desarrollosocial.gob.ec/indicadores-de-financiamiento-y-gasto-publico-1908.html>)
- <http://www.filosofia.mx/index.php?/foros/viewthread/480/#468>
- www.buenastareas.com/ensayos/La-Importancia-De-La-Administracion_En/136)
- ([www.observatorio.org/colaboraciones/cons3.html.](http://www.observatorio.org/colaboraciones/cons3.html))
- (www.gestiopolis.com./recursos5/docs/ger/geredu/.htm)
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Planificación>
- <http://www.slideshare.net/jcfdezmxestra/que-es-planificar>

- <http://www.educacioninicial.com/EI/contenidos/00/0100/114.ASP>
- María Moscopolos
<http://www.educacioninicial.com/EI/contenidos/00/0100/114.ASP>
- Tomado de Internet F:\Revista La Tarea - La dimensión administrativa de la gestión_ Notas para una gestión del trabajo participativo-José Luís Arias López(5).htm; Tomado de Internet G:\El rincocito del jardín <http://elrinconcitodeljardin.blogspot.com/2008/07/el-liderazgo-idneo-en-la-gestin.html>.mht
- G:\http://www.quadernsdigitals.net/datos_webhemerotecar_7nr_107a_12801280.htm.mht

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y DOCENCIA INTERCULTURAL BILINGÜE

OBJETIVO

- Conocer la forma en que se administra la escuela General Condorazo.

INSTRUCTIVO:

- Conteste las interrogantes marcando con una X la alternativas de su preferencia, no se olvide que esta información es confidencial, hágalo con toda sinceridad
- Lea y conteste las preguntas con sinceridad.
- La información es de uso única y exclusivamente de los encuestadores ya que nos permitirá conocer la situación actual de la escuela Condorazo.

CUESTIONARIO

1.- La institución es administrada en base a su experiencia de sus autoridades.

Siempre

A veces

Nunca

2.- Se realiza un diagnóstico anual para detectar fortalezas y debilidades administrativas.

Siempre
A veces
Nunca

3.- Se ha buscado o aplicado alternativas para mejor gestión administrativa

Siempre
A veces
Nunca

4.- La atención a los docentes, padres de familia y estudiantes es constante

Siempre
A veces
Nunca

5.- Piensa usted que hace falta capacitar al personal administrativo y docente para una mejor administración

Siempre
A veces
Nunca

6.- Se debe proponer nuevas formas de administración en la institución

Siempre

--

A veces

Nunca

Gracias por su colaboración

FOTOGRAFÍA DEL CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO
INTERCULTURAL BILINGÜE “GENERAL CONDORAZO” APAHUA

FOTO N°1



**FUENTE COMUNIDAD
REALIZADO POR LOS INVESTIGADORES**